

Attraktiver Arbeitgeber – Decken sich Anspruch und Wirklichkeit?

Ergebnisse & Erkenntnisse der Unternehmenskultur-Analyse 2015

05.10.2015 Gilliar Consulting, Darmstadt

Potenzialerhebung und –entwicklung von Organisationen und Menschen

Unternehmenskultur: Analysen & Diagnosen

Mitarbeiterbefragung (Unternehmenskultur-Check©)
Detaillierte Befragung zu Unternehmensführung,
Mitarbeiterführung, Team, Arbeitsbedingungen, Arbeit

Qualitative Interviews

In Tiefeninterviews durch sci:vesco® ermitteln wir nahezu
vorgabefrei die subjektiven Meinungen und Wertehaltungen der
Befragten und bereiten diese IT-gestützt vergleichbar auf

Systemisches Coaching

Einzelcoaching
Persönliche oder berufliche Veränderung, Krisensituationen,
Standortbestimmung und Entwicklung eigener Ziele,
Karrierecoaching

Führungskräftecoaching
Übernahme neuer Positionen, Führung, Konfliktsituationen

Coaching von Teams
Begleitung von Teamentwicklungsprozessen, Steigerung der
Leistungsfähigkeit

Potenziale & Kompetenzen

MSA® (MotivStrukturAnalyse) & MPA
(MotivationsPotenzialAnalyse)
Messung der intrinsischen Motivation und Antriebe. Einsatzgebiete:
Persönlichkeitsentwicklung, Personalauswahl, Potenzialanalyse,
Führungskoaching, Teambuilding/-entwicklung

Kompetenz Kompass Individual/360° Feedback,
Standortbestimmung zur persönlichen Weiterentwicklung, Heben
von Ressourcen, Selbst- und Fremdeinschätzung

Training & Moderation

„Konzept Unternehmenskultur“
Ausgewählte Trainings, Workshops und Projektbegleitung in
Kooperation mit Netzwerkpartnern zu
Unternehmensorganisation, Führung, Kommunikation,
Persönlichkeitsentwicklung und Prozessen

Beratung
Unternehmensleitlinien- und Werte-Workshops, Wissens- und
Innovationsmanagement-Projekte

Die Befragung.

BEFRAGUNGEN EINFACH UND KOSTENEFFIZIENT DURCHFÜHREN!

Steigern Sie Ihren Geschäftserfolg durch wirkungsvolle Umfragen!

Mit unserem »Premium Free« Konto erfassen Sie Ihre Feedbacks **ohne Limits** und **völlig kostenlos**.

[Jetzt sofort starten](#)



Art:
U-Check Online

Zeitraum:
März – Aug./2015

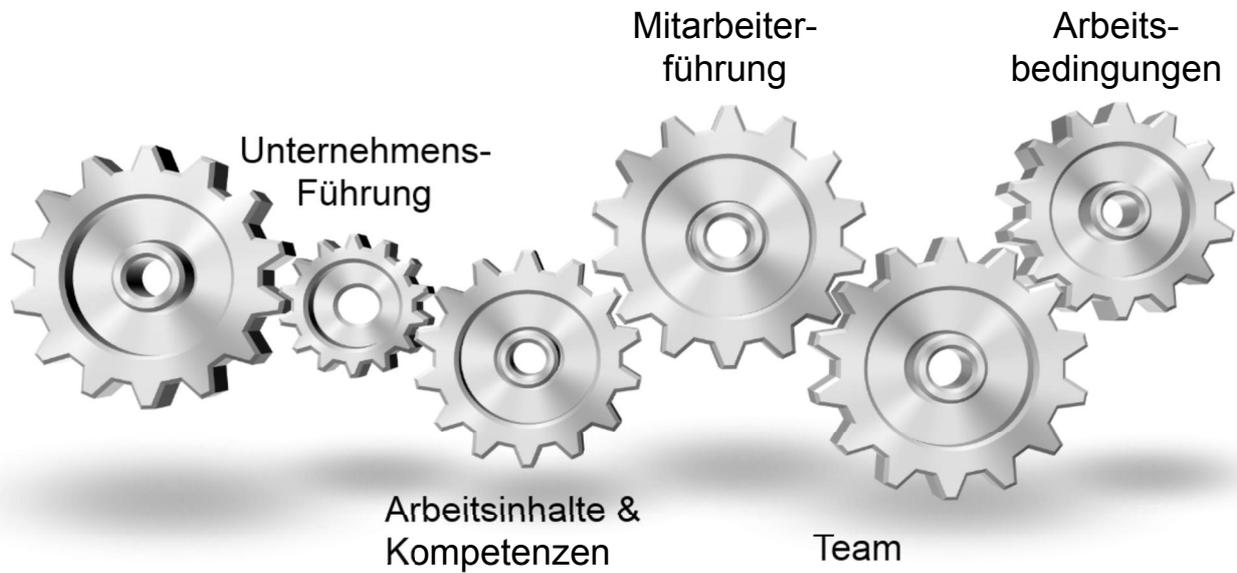
Fragen:
28 geschlossene/
2 offene Fragen

Skala:
1 (trifft gar nicht zu)
– 5 (trifft voll zu)

Nur 3 Schritte zu Ihrem Feedback

Unternehmenskultur

Hebel und Ansatzpunkte



U-Check Professional Plus

1 2 3 4 5 6 7 8 37,8%

Führung

Meine Führungskraft lebt unsere Unternehmenswerte glaubwürdig vor.

trifft gar nicht zu trifft voll zu

Mein direkter Vorgesetzter führt regelmäßig ein Gespräch mit mir, so dass ich weiß, was von mir erwartet wird.

trifft gar nicht zu trifft voll zu

Ich erhalte regelmäßig Rückmeldung (Lob und Verbesserungspotential) zu meiner Arbeitsleistung.

trifft gar nicht zu trifft voll zu

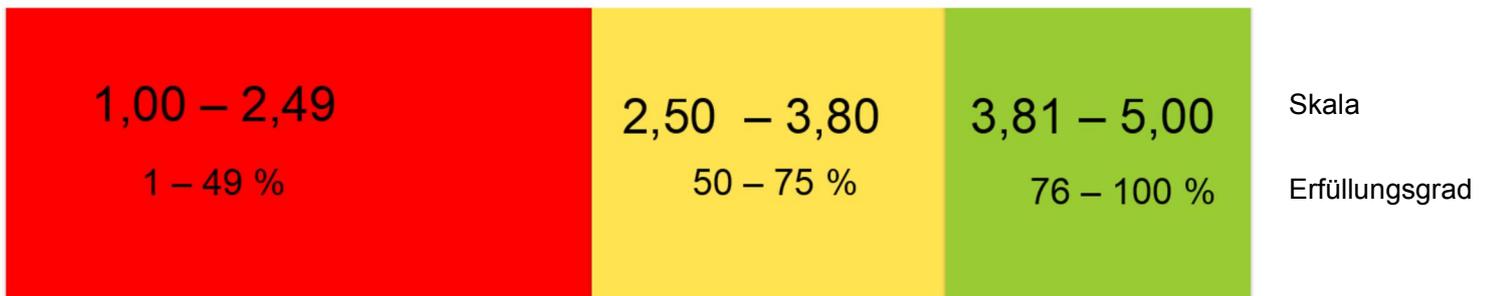
Konflikte werden in unserem Unternehmen zeitnah angesprochen und gelöst.

trifft gar nicht zu trifft voll zu

Bewertungsskala



trifft gar nicht zu	trifft selten zu	teils/teils	trifft häufig zu	trifft voll zu	K.A.*
<input type="checkbox"/>					
1	2	3	4	5	0



*K.A. keine Angabe

Wer hat teilgenommen?



130 Berufstätige:

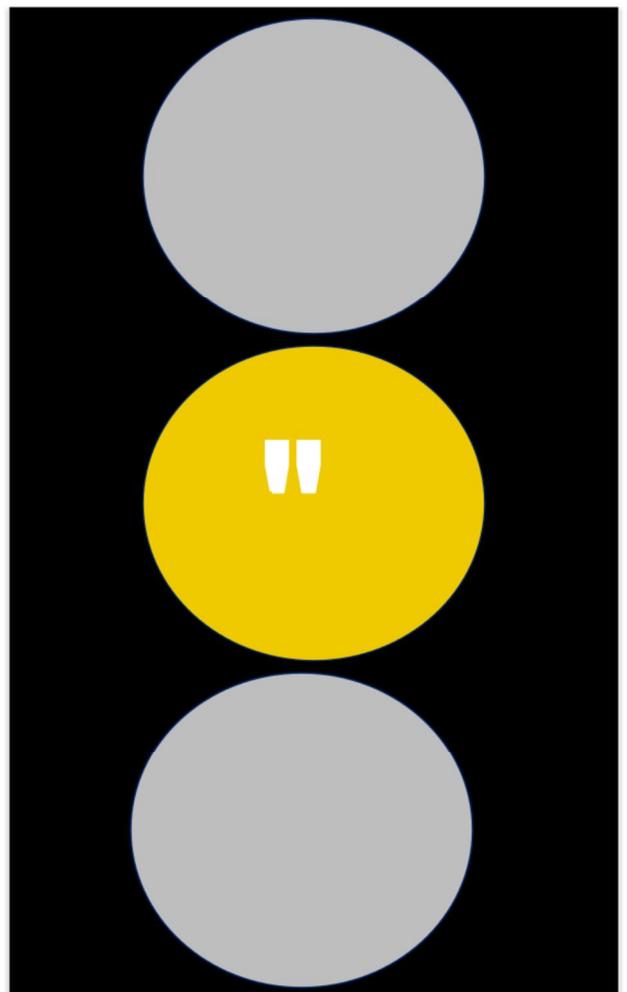
- Branche & Unternehmensgröße:
Alle (Klein-, Mittel- und Großbetriebe)
- Geschlecht:
Frauen und Männer
- Position
Mitarbeiter bis Vorstand
- Organisationseinheit:
Alle
- Geographisch
Alle (deutschlandweit) nach Bundesland

Die Ergebnisse.

Wie attraktiv bewerten die Arbeitnehmer die Kultur in ihren Unternehmen?

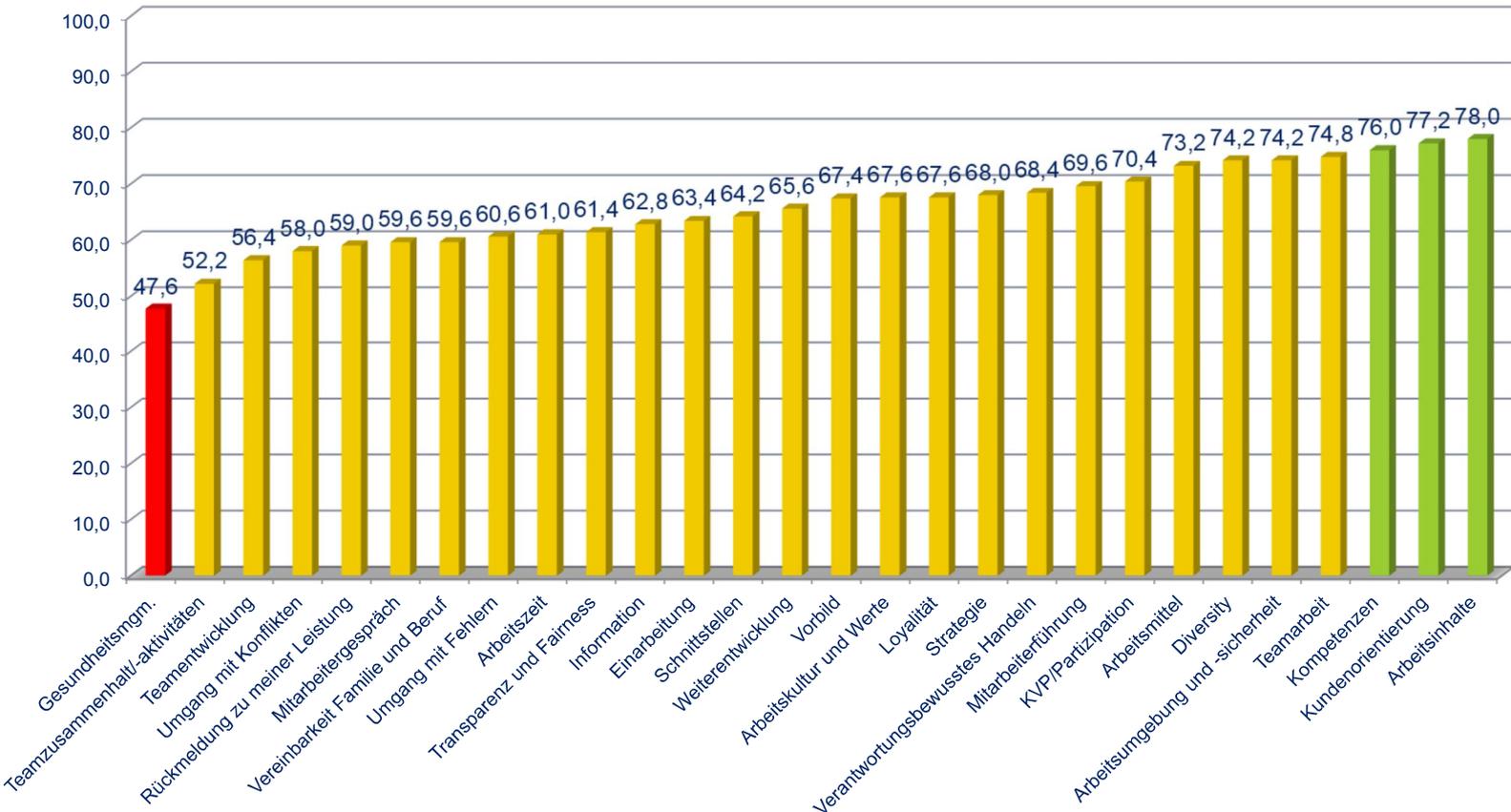
Die Kriterien für eine positive Unternehmenskultur in den Unternehmen sind nur zu 2/3 erfüllt.

Der Erreichungsgrad liegt im Schnitt über bei 65,60 % (2014: 53,26 %).*

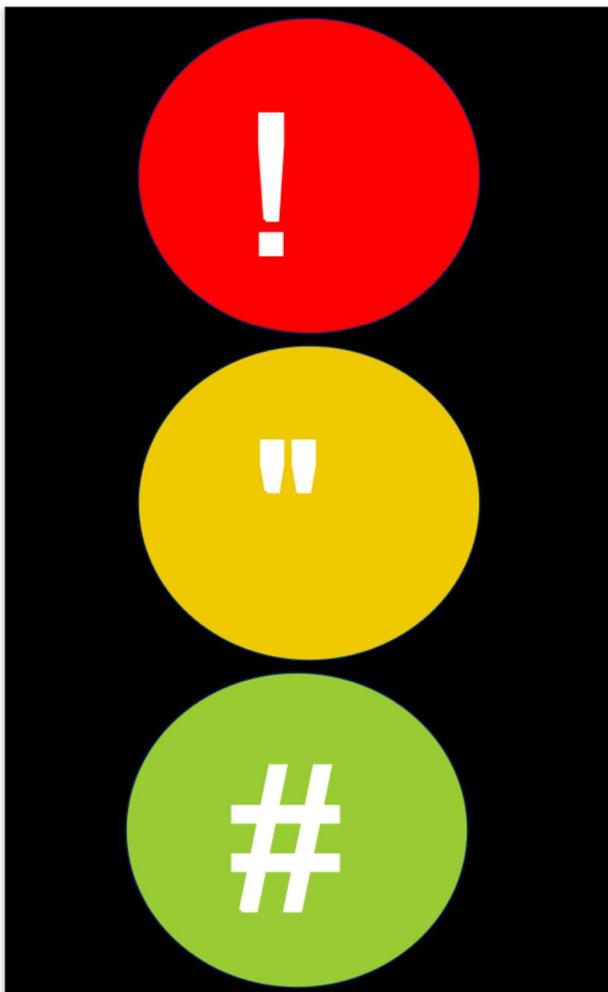


*Fragen 1 – 27, ohne Frage zur Weiterempfehlungsbereitschaft

Erreichungsgrad: Unternehmenskultur



n = 130, Erreichungsgrad Skalen 1 - 5 in %



Durchschnittswerte aller Befragten

20,8 %
(Skalenwert 1 - 2,50)

42,3 %
(Skalenwert 2,50 – 3,80)

36,9 %
(Skalenwert 3,81 – 5,00)

n=130 (28 Fragen, Durchschnitt je TN)

Wie viele der Befragten würden ihren Arbeitgeber als attraktiven Arbeitgeber weiter empfehlen?



Diese 3 Dinge laufen gut in unserem Unternehmen

Zusammenarbeit (30 %) - Kollegialität/Teamgeist - Umgangston/partnerschaftliches Miteinander - Fehlerkultur - Vertrauen und Verlässlichkeit - Abteilungsübergreifende Zusammenarbeit	Gehalt (9 %) - Höhe des Gehaltes - Pünktliche Bezahlung
	Kommunikation (9 %)
Eigenverantwortlichkeit (8 %) - Selbstorganisation - persönliche Weiterentwicklung	Führung (5 %)
	Arbeitgeber-Image (5 %)
Aus- und Weiterbildung (5 %) - Möglichkeiten der Weiterentwicklung	Flexible Arbeitszeiten (5 %) - Besonders in Notfällen
Ziele/Strategie (5 %)	Unternehmensführung (5 %)
	Arbeit (3 %)

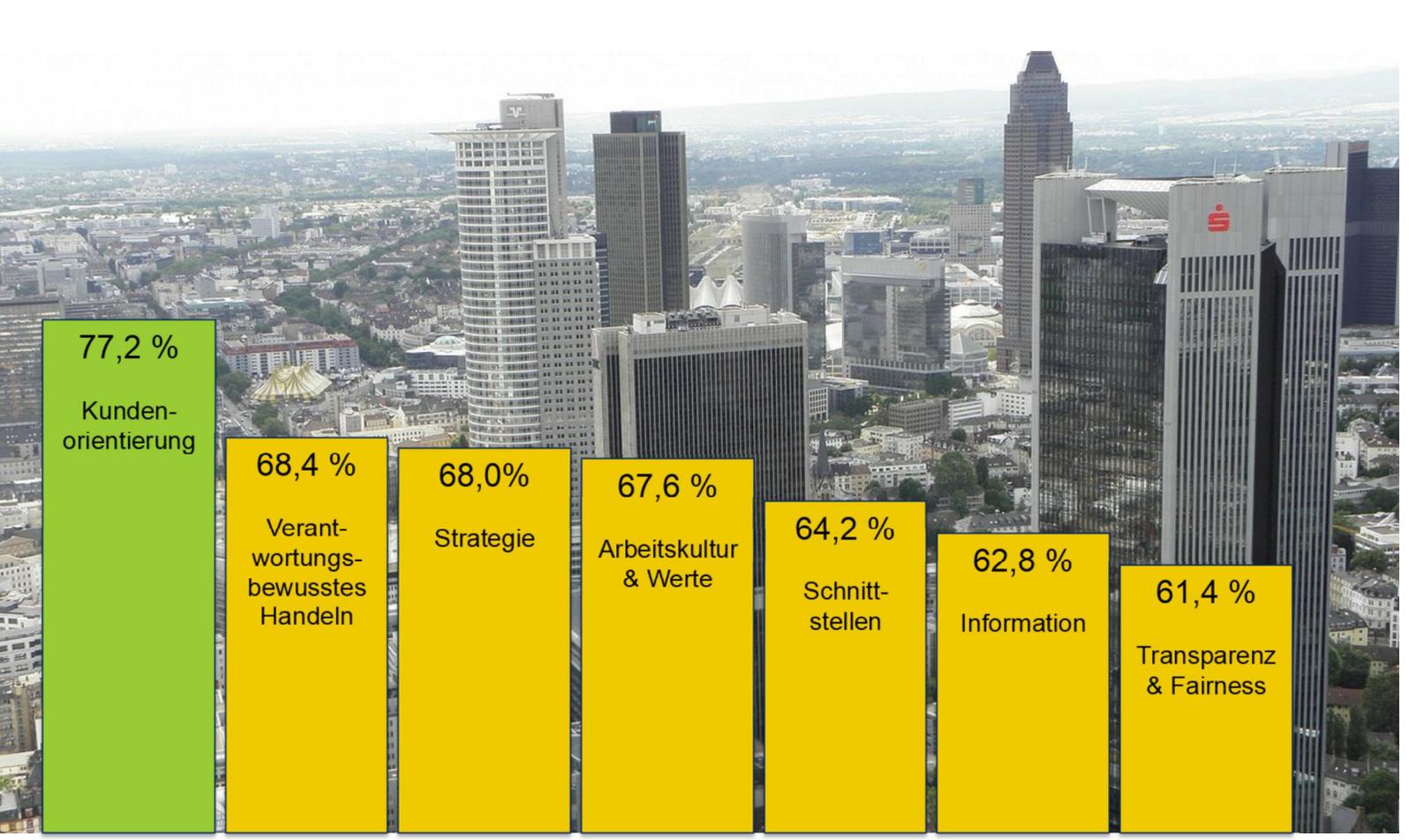
N = 152 Nennungen (davon 12% Sonstige: z. B. Teamaktivitäten, Arbeitsplatzausstattung, etc.)

Das sind die dringendsten Verbesserungspotenziale

Führung (27 %) <ul style="list-style-type: none">- Erreichbarkeit der Führungskräfte- Feedback erwünscht- Führungsverhalten (Hierarchie-Denken etc.)- Vorbildfunktion- Wertschätzung- Umgang mit Fehlern und Kritik	Schulungen (8 %)	
	Strategie / Ziele (7 %) <ul style="list-style-type: none">- Transparenz und Klarheit- Innovationskraft stärken	
Kommunikation (18 %) <ul style="list-style-type: none">- miteinander und top-down	Prozesse und Abläufe (7 %)	
	Partizipation (4 %)	
Zusammenarbeit (5 %)	Büroausstattung und Arbeitsplatzgestaltung (4 %)	
Motivation (3 %) <ul style="list-style-type: none">- Kritik an der Einstellung von Kollegen	Gehalt (3 %)	Leitbild/Werte (3 %)

N = 147 Nennungen (davon 11 % Sonstige wie Qualitätsbewusstsein, Arbeitszeiten, BGM etc.)

Unternehmensführung.



n = 130, Erreichungsgrad Mittelwert Skalen 1 - 5 in %

Führung.

Umgang mit
Konflikten
58,0 %

Mitarbeiterführung
69,6 %

Rückmeldung zur
Leistung
59,0 %

Vorbild
67,4 %

Mitarbeiter-
gespräch
59,6 %

Umgang mit
Fehlern
60,6 %



Team.



Arbeitsbedingungen.

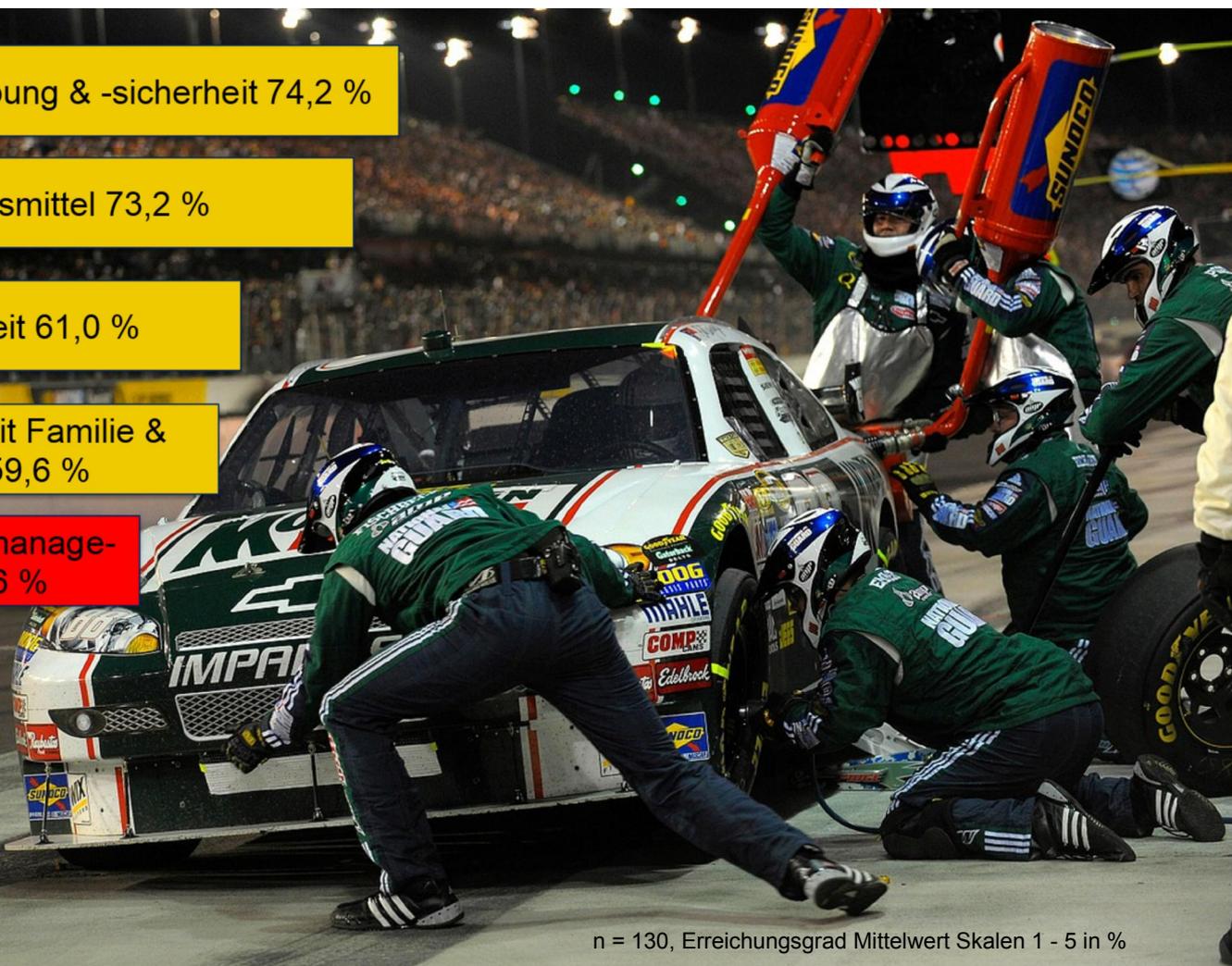
Arbeitsumgebung & -sicherheit 74,2 %

Arbeitsmittel 73,2 %

Arbeitszeit 61,0 %

Vereinbarkeit Familie &
Beruf 59,6 %

Gesundheitsmanage-
ment 47,6 %



n = 130, Erreichungsgrad Mittelwert Skalen 1 - 5 in %

Arbeit.



Arbeitsinhalte 78,0 %

Kompetenzen 76,0 %

Weiterentwicklung 65,6 %

Einarbeitung 63,4 %

n = 130, Erreichungsgrad Mittelwert Skalen 1 - 5 in %

05.10.2015

Folie 25



Unternehmenskultur ist kein Ersatz für gute Produkte und Dienstleistungen.

Bei vergleichbaren Produkten und Dienstleistungen entscheidet der Service.

Bei guten Produkten und gutem Service akzeptieren die Kunden in der Regel auch einen höheren Preis.

Schön der Reihe nach: Auf den Andrang war Apple vorbereitet. Sicherheitsleute ordneten die Apple-Jünger auf dem Bürgersteig. Die Busspur war gesperrt.

© Britta Pedersen/DPA

Quelle: www.stern.de

Sie haben die Wahl, eingetretene Pfade zu verbessern oder neue Wege zu gehen!



Kultur-Diagnose



Check-up:



- Wo stehen wir?
- Ist das, was wir tun alles noch zeitgemäß?
- Vertragen sich unsere Sitten und Gebräuche mit den Marktanforderungen?
- Unterstützen unsere Gewohnheiten unseren Erfolg?
- Oder gibt es unnötige Reibungsverluste?

So erreichen Sie uns!

Sabine Gilliar
Gilliar Consulting

Moosbergstraße 35
64285 Darmstadt

Tel: +49 6151 1526607
Mobil: +49 1577 9709021

sabine@gilliarconsulting.de
www.gilliarconsulting.de

culture²business
Wandel erkennen. Wechsel gestalten.



Die enthaltenen Bilder wurden entweder selbst erstellt oder der lizenzfreien Bilddatenbank pixabay entnommen.