

Die Mitarbeiterbefragung als Startschuss in den Pilotunternehmen

MINT-Fachkräftesicherung in KMU

Arne Domsch

Berlin, 25. November 2011

Übersicht

1. Welche **Potenziale** bieten Mitarbeiterbefragungen
2. Wie war der **Ablauf** der Mitarbeiterbefragung?
3. Wie sehen die zentralen **Ergebnisse** aus?
4. Wie sehen erste **Umsetzungserfahrungen** aus?
5. **Ausblick** auf das KMU-Mitarbeiterbarometer

Warum ist ein Mitarbeiter-Feedback aus dem Unternehmen wichtig?

„Weiche“ Erfolgsfaktoren beeinflussen „harte“ Kennzahlen.

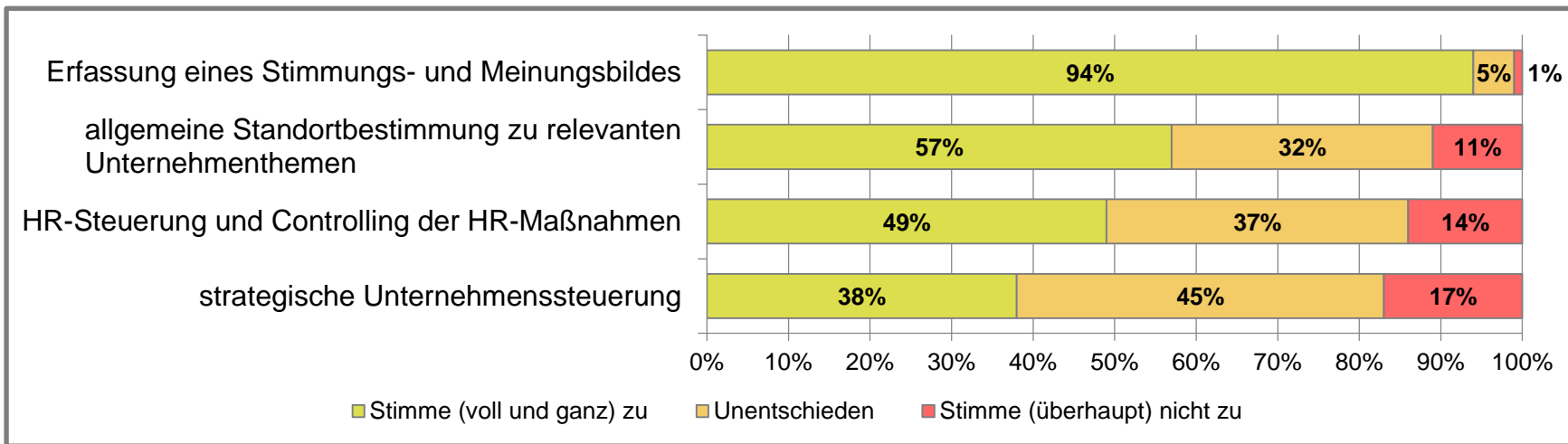
- Die Befragung kann helfen, sinnvolle Schwerpunkte zu finden und ein „Gießkannenprinzip“ zu verhindern.
 - Anonymität
 - Systematik durch strukturierten Fragebogen
 - Blick in die Tiefe
 - Vergleich mit anderen/ Benchmarking

„Selbst wenn man sich auf dem richtigen Weg befindet, wird man überholt, wenn man einfach nur dort sitzt.“

Will Roger

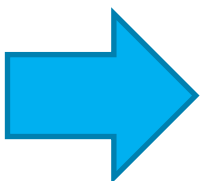
Mitarbeiterbefragungen als Möglichkeit der Unternehmensanalyse und -steuerung

Wie werden Mitarbeiterbefragungen genutzt?



Quelle: Hewitt/ Kienbaum „Mitarbeiterbefragung – Die Trends 2008“

207 Befragte aus DACH



Nicht nur Fragen, sondern auch handeln!

Im Projekt KMU-MINT
Grundlage für die weitere Arbeit mit den Instrumenten.

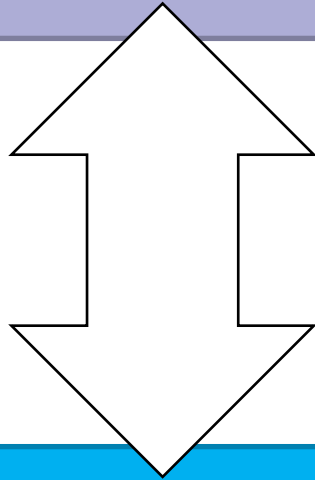
Übersicht

1. Welche **Potenziale** bieten Mitarbeiterbefragungen
2. Wie war der **Ablauf** der Mitarbeiterbefragung?
3. Wie sehen die zentralen **Ergebnisse** aus?
4. Wie sehen erste **Umsetzungserfahrungen** aus?
5. **Ausblick** auf das KMU-Mitarbeiterbarometer

Allgemeine Informationen

Beteiligte Unternehmen in der Befragung

20 Referenzunternehmen



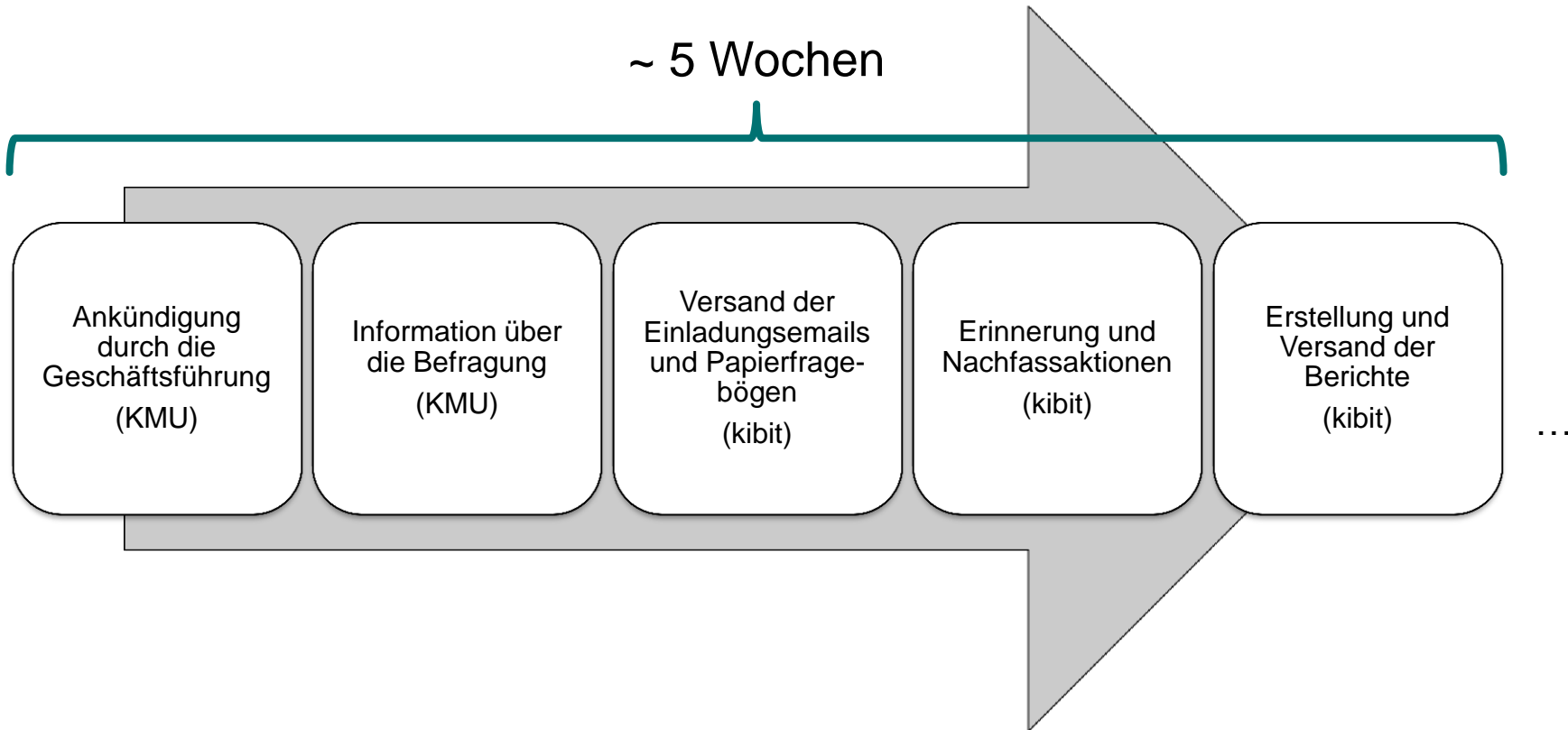
Dienen sich
gegenseitig
als Referenz

9 Pilotunternehmen

Das Projekt KMU-MINT

Der Ablauf der Befragung

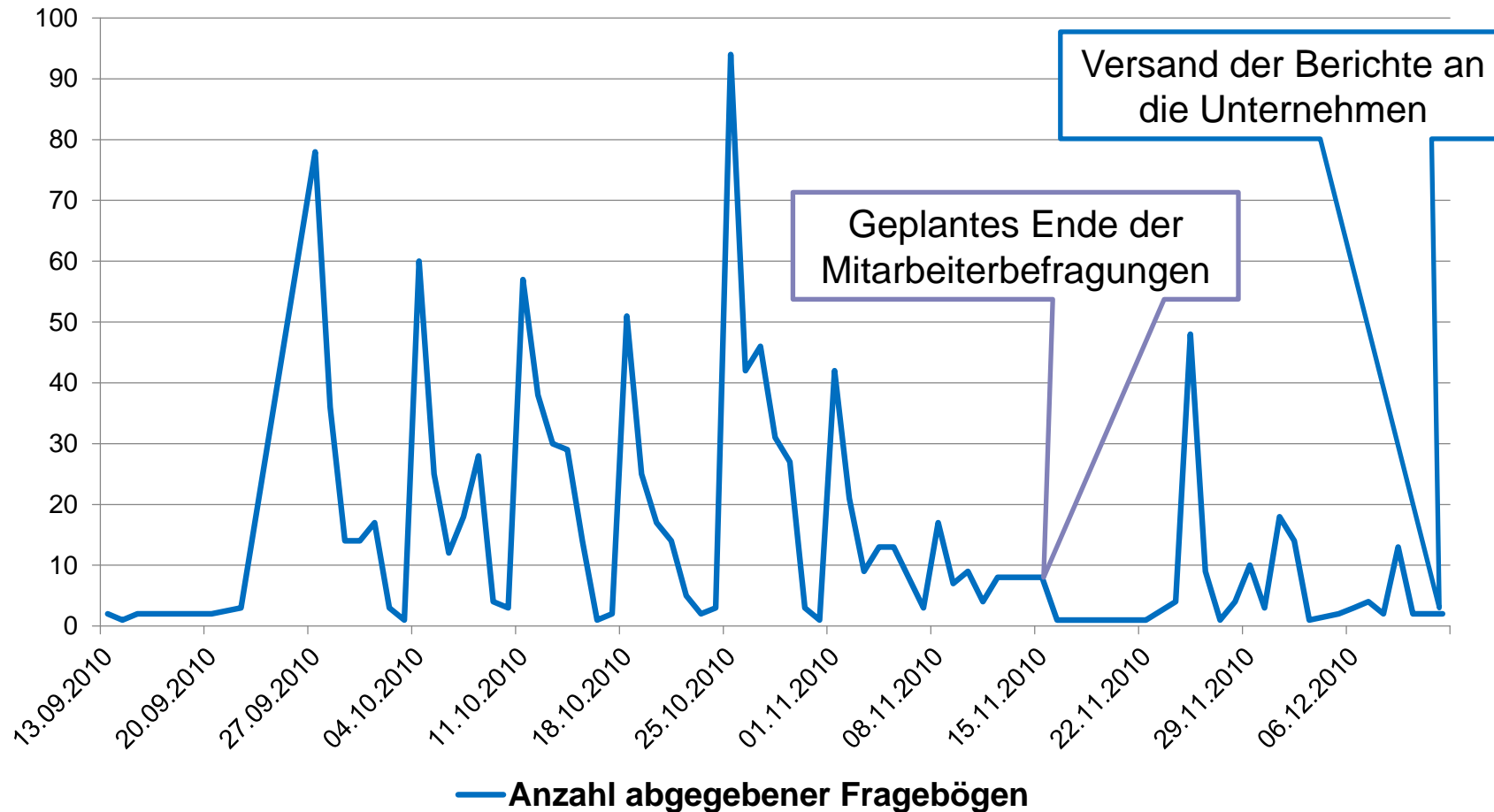
~ 5 Wochen



Insgesamt ein positiver Rücklauf von durchschnittlich 68%

Allgemeine Informationen

Zur Erinnerung: Projektverlauf im Überblick



Übersicht

1. Welche **Potenziale** bieten Mitarbeiterbefragungen
2. Wie war der **Ablauf** der Mitarbeiterbefragung?
3. Wie sehen die zentralen **Ergebnisse** aus?
4. Wie sehen erste **Umsetzungserfahrungen** aus?
5. **Ausblick** auf das KMU-Mitarbeiterbarometer

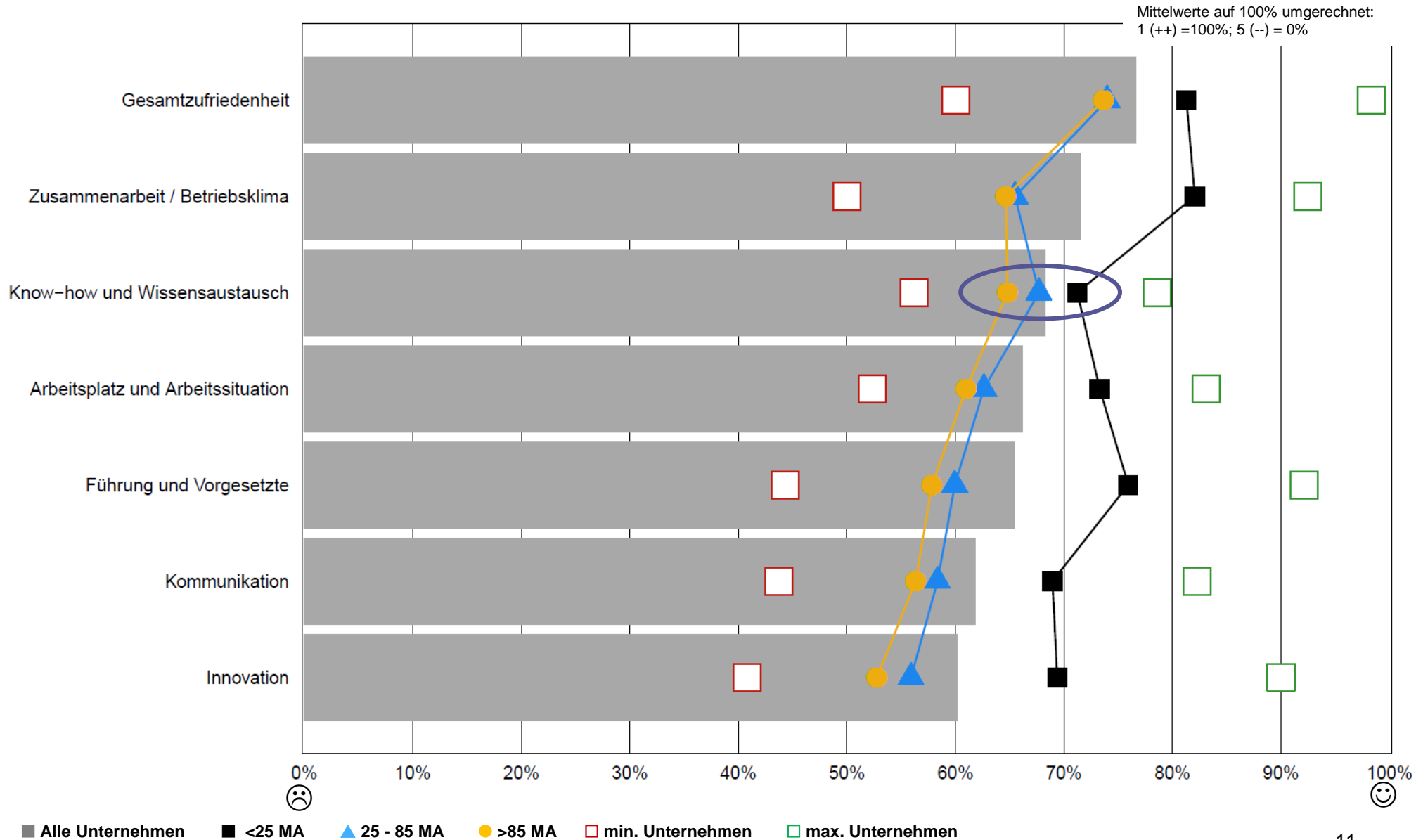
Das Projekt KMU-MINT

Mitarbeiterbefragung: Fragebogenbereiche

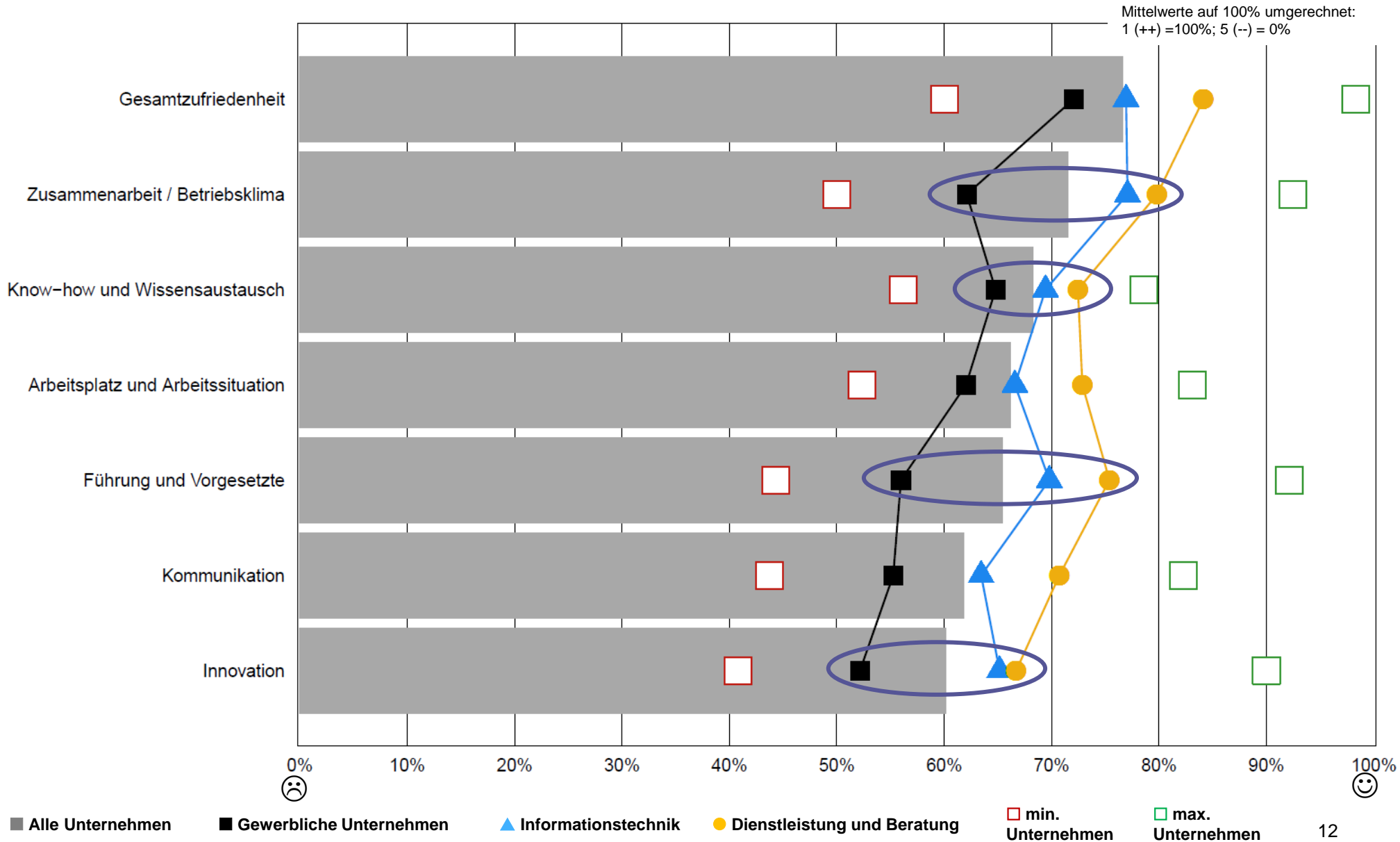
Insgesamt 49 Fragen, davon 4 offene Fragen

Arbeitsplatz und Arbeitssituation	<ul style="list-style-type: none">• Entwicklungschancen• Entlohnung
Zusammenarbeit / Betriebsklima	<ul style="list-style-type: none">• Kultur• Gerechtigkeit• Eigeninitiative
Führung und Vorgesetzte	<ul style="list-style-type: none">• Vorbildfunktion• Wertschätzung• Zielvorgaben
Kommunikation	<ul style="list-style-type: none">• Informationsaustausch• Transparenz
Know-how und Wissensaustausch	<ul style="list-style-type: none">• Gegenseitige Unterstützung• Know-how-Weitergabe
Innovation	<ul style="list-style-type: none">• Rahmenbedingungen• Umgang mit Ideen
Gesamtzufriedenheit	<ul style="list-style-type: none">• Engagement• Commitment

Ergebnisübersicht: Größe der Unternehmen



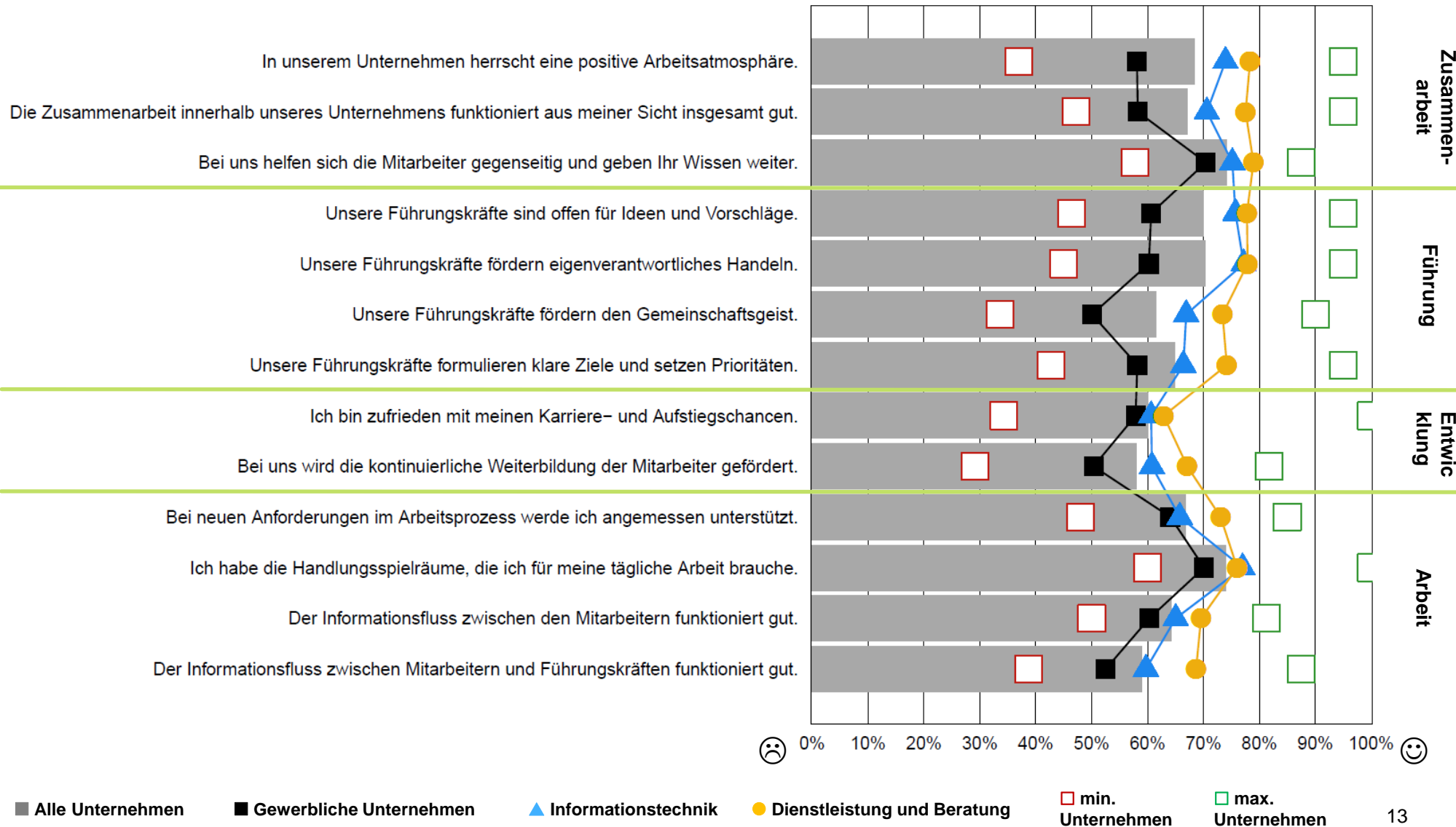
Ergebnisübersicht: Branche der Unternehmen



Ein etwas anderer Ergebnisblick

Facetten der Motivation

Mittelwerte auf 100% umgerechnet:
1 = 100%; 5 = 0%



Ergebnisse

Die Top 5 über alle Befragten

Rang	Bereich	Frage	Ø
1	Know-how und Wissensaustausch	Ich besitze das nötige Know-how für meine tägliche Arbeit.	1.8
2	Gesamt-zufriedenheit	Ich engagiere mich gerne für unser Unternehmen.	1.8
3	Gesamt-zufriedenheit	Ich komme gerne zur Arbeit.	1.8
4	Zusammenarbeit / Betriebsklima	Bei uns zählt die Kompetenz des Einzelnen und nicht etwa Geschlecht, Herkunft oder Alter.	1.9
5	Gesamt-zufriedenheit	Meine Arbeit ist nicht einfach nur ein Job	1.9

1 = „+ +“; 5 = „- -“

Ergebnisse

Die Bottom 5 über alle Befragten

Rang	Bereich	Frage	Ø
1	Innovation	Bei uns werden neue Ideen schnell aufgenommen und umgesetzt.	3.1
2	Arbeitsplatz und Arbeitssituation	Ich werde angemessen bezahlt.	2.9
3	Know-how und Wissensaustausch	Ich habe genügend Zeit, um mein Arbeitswissen aktuell zu halten.	2.9
4	Führung und Vorgesetzte	Unsere FK beziehen ihre MA angemessen in Entscheidungen mit ein, die deren Arbeit betreffen.	2.9
5	Kommunikation	Der Informationsfluss zwischen Mitarbeitern und Führungskräften funktioniert gut.	2.8

1 = „+ +“; 5 = „- -“

In welchen Fragen unterscheiden sich MINT von nicht MINT-Fachkräften (Top 5)

- **MINT:** Einbringen von Ideen, eigenverantwortlichem Handeln
- **Nicht-MINT:** Weiterbildungs- und Commitment-Fragen

MINT positiver bei:	Diff.*
Ich fühle mich ermutigt, Ideen und Verbesserungsvorschläge einzubringen.	0,4
Unsere Führungskräfte fördern eigenverantwortliches Handeln.	0,3
Unsere Führungskräfte sind offen für Ideen und Vorschläge.	0,3
Ich kann in unserem Unternehmen Probleme und heikle Themen offen ansprechen.	0,3
Unser Unternehmen schafft Rahmenbedingungen für kreatives Arbeiten.	0,3

Nicht-MINT positiver bei:	Diff.*
Ich sehe mich auch in fünf Jahren noch in unserem Unternehmen.	0,3
Ich habe genügend Zeit, um mein Arbeitswissen aktuell zu halten.	0,3
Bei uns wird die kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeiter gefördert.	0,2
Ich würde mich wieder in unserem Unternehmen bewerben, wenn ich es heute nochmals zu entscheiden hätte.	0,2
Ich würde unser Unternehmen als Arbeitgeber weiterempfehlen.	0,2

* Differenzen im Mittelwert zwischen den Gruppen MINT und nicht MINT Fachkräften. Skala: 1 (++) bis 5 (--)

Übersicht

1. Welche **Potenziale** bieten Mitarbeiterbefragungen
2. Wie war der **Ablauf** der Mitarbeiterbefragung?
3. Wie sehen die zentralen **Ergebnisse** aus?
4. Wie sehen erste **Umsetzungserfahrungen** aus?
5. **Ausblick** auf das KMU-Mitarbeiterbarometer

Wie hilft die Befragung bei der Einsortierung der Ergebnisse?

Wesentliche Grundlage für die Auswahl weiterer Instrumente aus den Bereichen Personalrekrutierung, Personalentwicklung und Mitarbeiterbindung in den Pilotunternehmen.

- ➔ Führt bei einigen der teilnehmenden Unternehmen zu einem deutlichen Umdenken
- ➔ Setzte in allen beteiligten Unternehmen Diskussionsprozesse in Gang

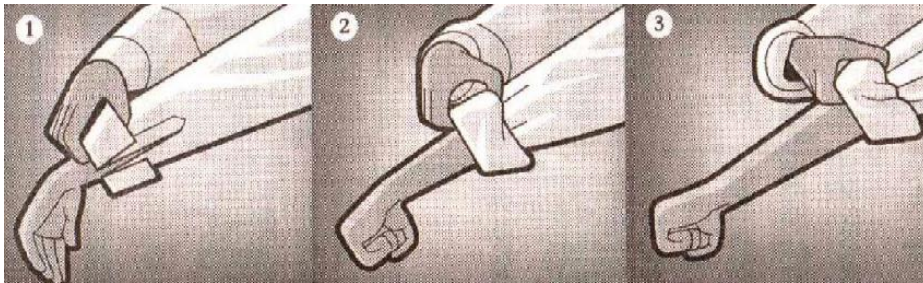
Übersicht

1. Welche **Potenziale** bieten Mitarbeiterbefragungen
2. Wie war der **Ablauf** der Mitarbeiterbefragung?
3. Wie sehen die zentralen **Ergebnisse** aus?
4. Wie sehen erste **Umsetzungserfahrungen** aus?
5. **Ausblick** auf das KMU-Mitarbeiterbarometer

Umgang mit den Ergebnissen

Die „Kleinen“ haben die gleichen Probleme

- Planung und Umsetzung von Maßnahmen
- Kommunikation der Ergebnisse
- Monitoring der Maßnahmen („dranbleiben“)



Auch im Projekt KMU-MINT zentral:

1. Begleitung und Moderation der Prozesse durch interne und/oder externe Berater sowie
2. offene Kommunikation der Ergebnisse im Unternehmen.

Wie geht es weiter mit der Mitarbeiterbefragung?

1.1 Arbeitsplatz und Arbeitssituation	Trifft zu	Trifft überwiegend zu	Teils-teils	Trifft überwiegend nicht zu	Trifft nicht zu	Weiß nicht	
Ich bin zufrieden mit meinen Karriere- und Aufstiegschancen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
Ich habe die Handlungsspielräume, die ich für meine tägliche Arbeit brauche.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
Unsere Arbeitsumgebung trägt zum Wohlbefinden bei.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
Ich kann Beruf und Familie gut miteinander vereinbaren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
Unsere Arbeitszeiten sind flexibel (genug).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5

Fragebogenüberarbeitung

- Aufnahme von Hinweise der beteiligten Unternehmen
- Aufnahme von Indexwerten

KMU-Mitarbeiterbarometer

- Befragungstool für KMU
- Unterstützende Materialien
- Benchmark der Ergebnisse

In der Basisversion kostenlos für
KMU

The screenshot shows the 'KMU Mitarbeiterbarometer' web interface. At the top, there are links for 'Mein Account' and 'Abmelden'. Below that, the survey name is set to 'Testbefragung 2011'. The interface is divided into three main phases:

- PHASE: BEFRAGUNG VORBEREITEN**
 - 1. E-Mail Adressen hochladen **X**
 - 2. Zusätzliche Fragen hinzufügen [0 eigene Fragen]
 - 3. Einladungstext verfassen **X**
 - 4. Befragungszeitraum festlegen **X**
- PHASE: BEFRAGUNG DURCHFÜHREN**
 - 1. Rücklaufquoten [0% Gesamt]
 - 2. Erinnerungen verschicken [0 Erinnerung(en) verschickt]
 - 3. Befragung verlängern [nicht verlängert]
 - 4. Zurückgekommene Emails
 - 5. Einzelne Einladungen erneut verschicken
- PHASE: BEFRAGUNG AUSWERTEN**
 - 1. Ergebnisberichte anfordern **X**
 - 2. Individualfragen auswerten **X**
 - 3. Folgeprozess **X**

At the bottom, there is a 'HILFECENTER' section with links for 'Kontakt', 'Downloadbereich', and 'FAQs'. The footer includes contact information and logos for the 'Institut der deutschen Wirtschaft Köln' and 'RKW Kompetenzzentrum'.



k i b i t

quite a bit better

Arne Domsch
+49-221-340909-61
a.domsch@ki-bit.com

kibit GmbH
Domstr. 55-73
50668 Köln
Germany