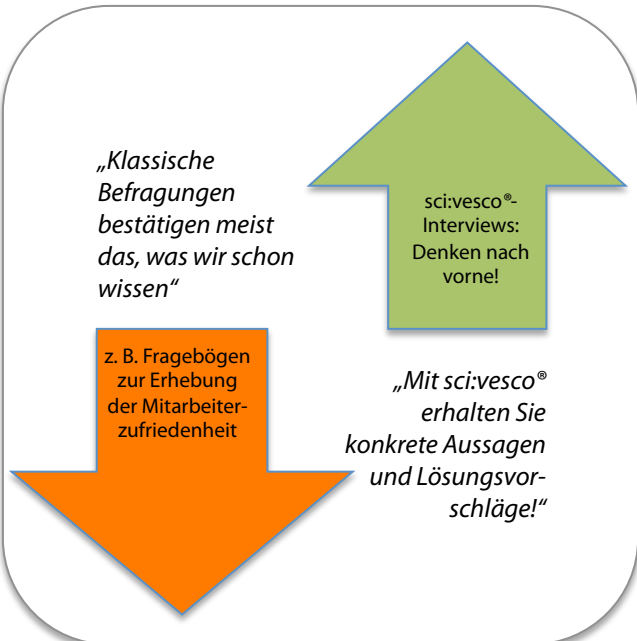


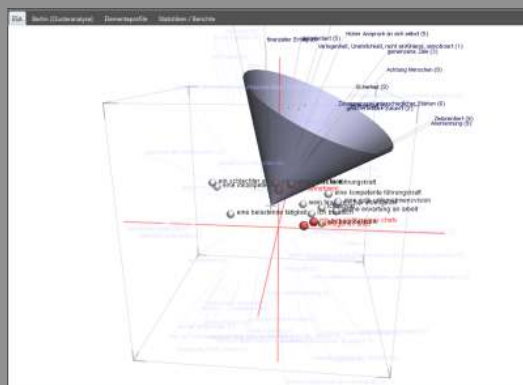
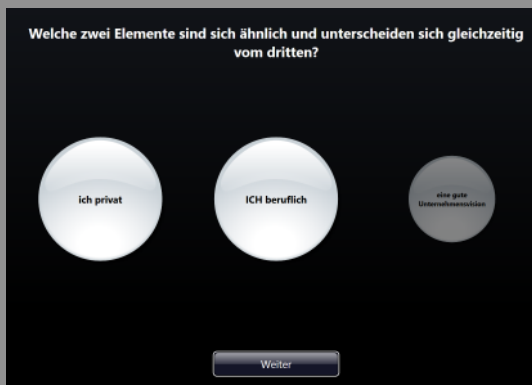
**Ausgangslage:**

- Die Umsätze und die Motivation in Ihrem Unternehmen stagnieren.
- Die Stimmung ist schlecht, Konflikte häufen sich, die Krankheitsquote steigt, die Produktivität und Innovationsfähigkeit sinken
- In Mitarbeiterbefragungen oder Arbeitgeberbewertungsportalen schneiden Sie mittelmäßig oder schlechter ab
- Sie finden nicht die besten Mitarbeiter bzw. können diese nur schwer an Ihr Unternehmen binden
- Teilweise kennen Sie die Gründe, teilweise sind sie unklar

**Sie möchten handeln.**



Sci:vesco® ist ein Repertory Grid-Verfahren: Über dieses moderierte IT-gestützte Verfahren erkennen Sie Meinungs-, Erkenntnis- und Lösungsbilder von Einzelpersonen und Gruppen. Bewusste und unbewusste Motive und Meinungen aller Befragten fließen in den Ergebnisreport ein, werden transparent und damit nutzbar. Ein Projekt ist mit uns innerhalb von 2 – 4 Wochen realisierbar.



„Einblicke in subjektive Welten vergleichbar aufbereitet.“

**Einsatzgebiete in der Unternehmensführung:**

- Strategieentwicklung und strategische Entscheidungsprozesse
- Unternehmenskulturanalysen
- Team- und Management-Entwicklung
- Leitbild- und Visionsentwicklung
- 360 Grad Feedback

**Gilliar Consulting**

Moosbergstraße 35  
64285 Darmstadt

Tel.: (0 61 51) 15 26 60 7  
mobil: (0 15 77) 97 09 02 1  
Mail: [sabine@gilliarconsulting.de](mailto:sabine@gilliarconsulting.de)  
Web: [www.gilliarconsulting.de](http://www.gilliarconsulting.de)

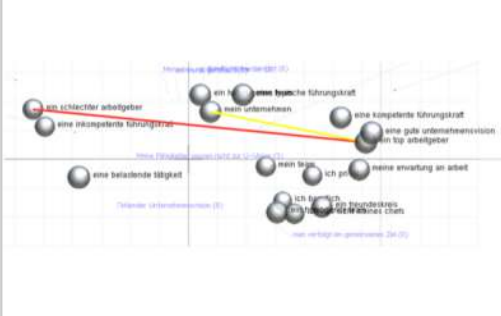
**Projektbeispiel:**

**Verschiedene Branchen | Arbeitgebermarketing 2013**

In Rahmen der Befragung wurde die Attraktivität der Unternehmen als Arbeitgeber und die Anforderungen von Männern/Frauen, Führungskräften/Mitarbeitern, jungen/älteren Mitarbeitern ermittelt. Und zwar nicht wie üblich mit Prozentzahlen im Vergleich zum Vorjahr, sondern mit konkreten Aussagen, Hinweisen und neuen Lösungsansätzen Dank Repertory Grid. Schon wenige Interviews reichten aus, um Trends zu erkennen und konkrete Handlungsansätze abzuleiten.

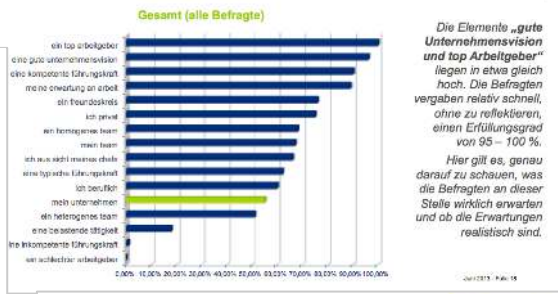
**Auszug aus den Ergebnissen:**

Erfüllungsgrad „schlechter vs. top Arbeitgeber“



Beim Abstand „schlechter Arbeitgeber vs. top Arbeitgeber“ liegt „Mein Unternehmen“ im Schnitt zwar im positiven Bereich rechts, es gibt jedoch Luft nach oben ...

Erfüllungsgrad „top vs. schlechter Arbeitgeber“



Die Elemente „gute Unternehmensvision und top Arbeitgeber“ liegen in etwa gleich hoch. Die Befragten vergaben relativ schnell, ohne zu reflektieren, einen Erfüllungsgrad von 95 – 100 %. Hier gilt es, genau darauf zu schauen, was die Befragten an dieser Stelle wirklich erwarten und ob die Erwartungen realistisch sind.

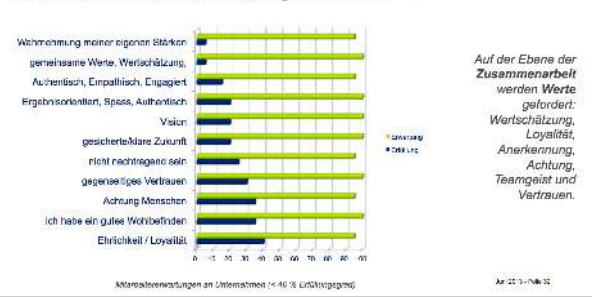
Semantische Dimensionierung (Hauptthemenfelder) über alle Befragte



Empfehlungen für die Führung

- Junge Führungskräfte**
  - Basiswissen für Führungskräfte
    - Ziele, Partizipation, Motivation
    - Schwierige Mitarbeitergespräche
    - Mit Kollegen auf Augenhöhe verhandeln
- Führungspraxis**
  - Führungskräfteworkshop
    - Reflexion des eigenen Führungsstils
    - Werte erlebbar machen
    - Motivation und Kommunikation in schwierigen Zeiten

Was die Mitarbeiter von Ihrer Arbeit/Arbeitgeber erwarten und wie diese die Erwartungen erfüllen ...



Auf der Ebene der Zusammenarbeit werden Werte gefordert: Wertschätzung, Loyalität, Anerkennung, Achtung, Teamgeist und Vertrauen.

**Nutzen:**

50 % mehr Output gegenüber herkömmlichen Befragungsmethoden

Kombination quantitativer und qualitativer Methodik

Flexibilität im Umfang (weniger Befragte notwendig)

Wirksamkeitsstudie durch Zeitvergleiche

**„Mit sci:vesco verstehen was Menschen bewegt.“**