

# Attraktiver Arbeitgeber – Decken sich Anspruch und Wirklichkeit?

Ergebnisse & Erkenntnisse der Unternehmenskultur-Analyse 2015

**Sind Ihre Mitarbeiter lieber in der Freizeit**

**als im Unternehmen**

**aktiv?**

# Was Sie heute erwartet

- Ein Blick in die Ergebnisse der Unternehmenskultur-Analyse
- Best-practise Beispiele
- Weshalb sich die Investition in Unternehmenskultur lohnt

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

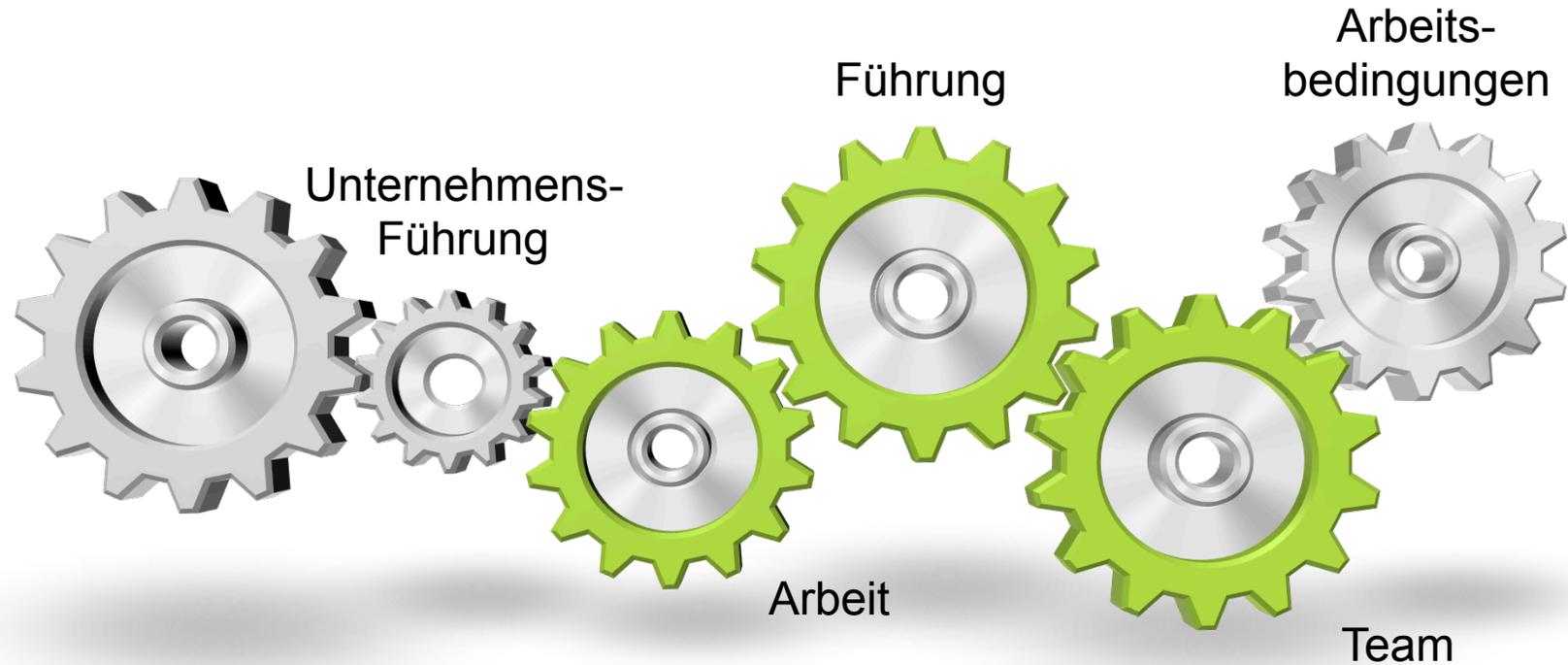
**Skala:**

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

## Nur 3 Schritte zu Ihrem Feedback

# Unternehmenskultur

## Hebel und Ansatzpunkte



# Bewertungsskala



**Skala**

Erfüllungsgrad

trifft gar nicht zu	trifft selten zu	teils/teils	trifft häufig zu	trifft voll zu	K.A.*
<input type="checkbox"/>					



\*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



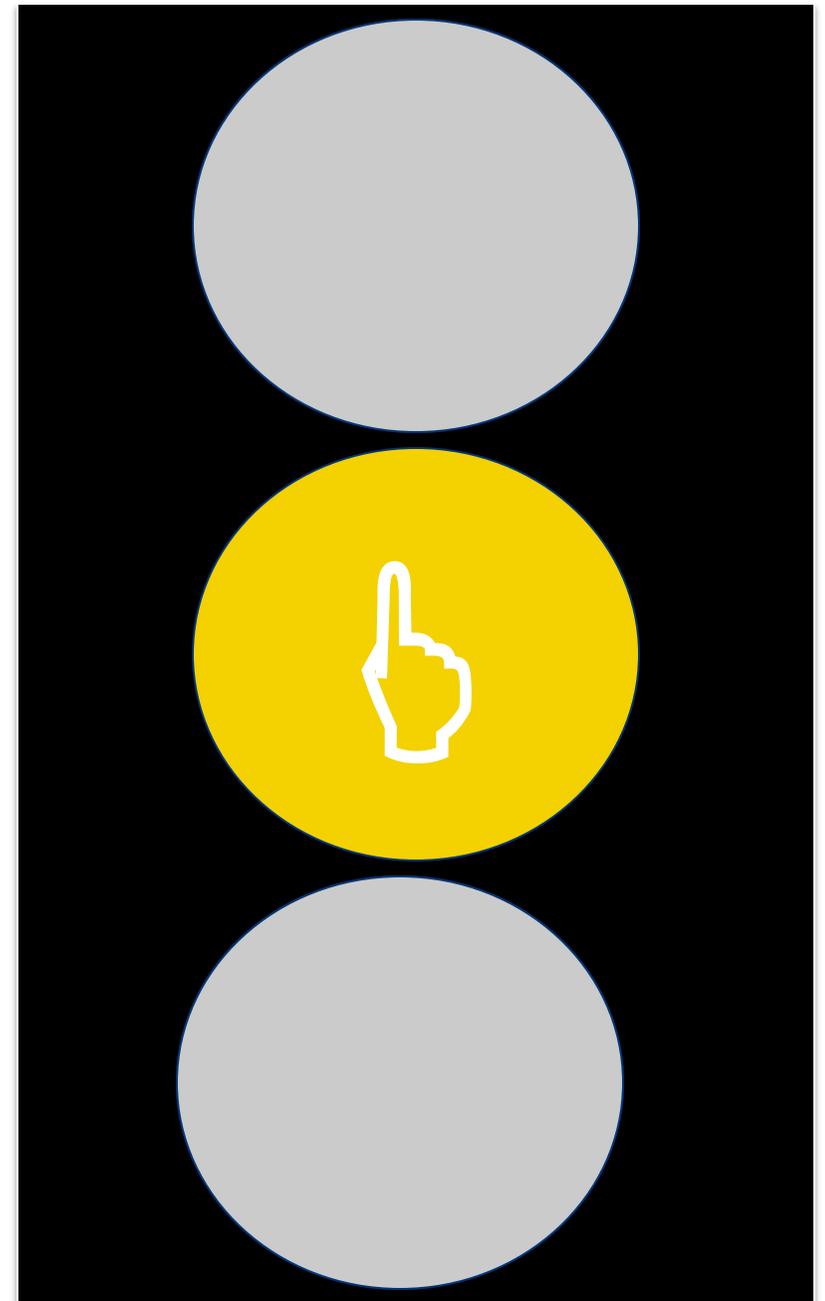
Die Ergebnisse.

# 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



# Durchschnittswerte je Teilnehmer

**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?



Arbeit.



**Arbeitsinhalte 78,0 %**

**Kompetenzen 76,0 %**

**Weiterentwicklung 65,6 %**

**Einarbeitung 63,4 %**

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

## Ina Bourmer: Leiterin Personalmarketing & Recruiting, Microsoft Deutschland

„Soft Skills gewinnen immer mehr an Bedeutung.“



**t3n Magazin: Was erwartet Neuzugänge? Wie verbringen sie die ersten Wochen und Monate ihrer Einarbeitungsphase?**

**Ina Bourmer:** Für junge Talente haben wir das zweijährige Einstiegsprogramm „MACH“ – Microsoft Academy for College Hires – entwickelt. Neben viel „Learning by doing“ und gezielten Führungs- und Persönlichkeitstrainings ist die individuelle Betreuung durch einen Mentoren eine der Besonderheiten von „MACH“. Ein erfahrener Manager steht unseren Neuzugängen während der gesamten Ausbildungszeit zur Seite – was vor allem in der Anfangsphase für beide Seiten sehr hilfreich ist.

Quelle: T3n Magazin (<http://t3n.de/magazin/karriere-grossen-tech-konzernen-web-agenturen-jobs-tops-236768/>)



# Life is Good Working at Wooga

Small Teams, Great Impact

## Learning or Working? Same thing!



### Education Budget

Make yourself a better person. If it's useful for you, it's on us. Get 1,500 Euros and 2 paid days to go to worldwide conferences or workshops.



### 5 Minutes of Fame

Exchange is everything to us. We have internal groups where you can share and discuss key topics with colleagues.



### Brown Bag Lunch

Everyone is invited to valuable lectures, and to keep it casual, enjoy a complimentary lunch!

## Best practice:

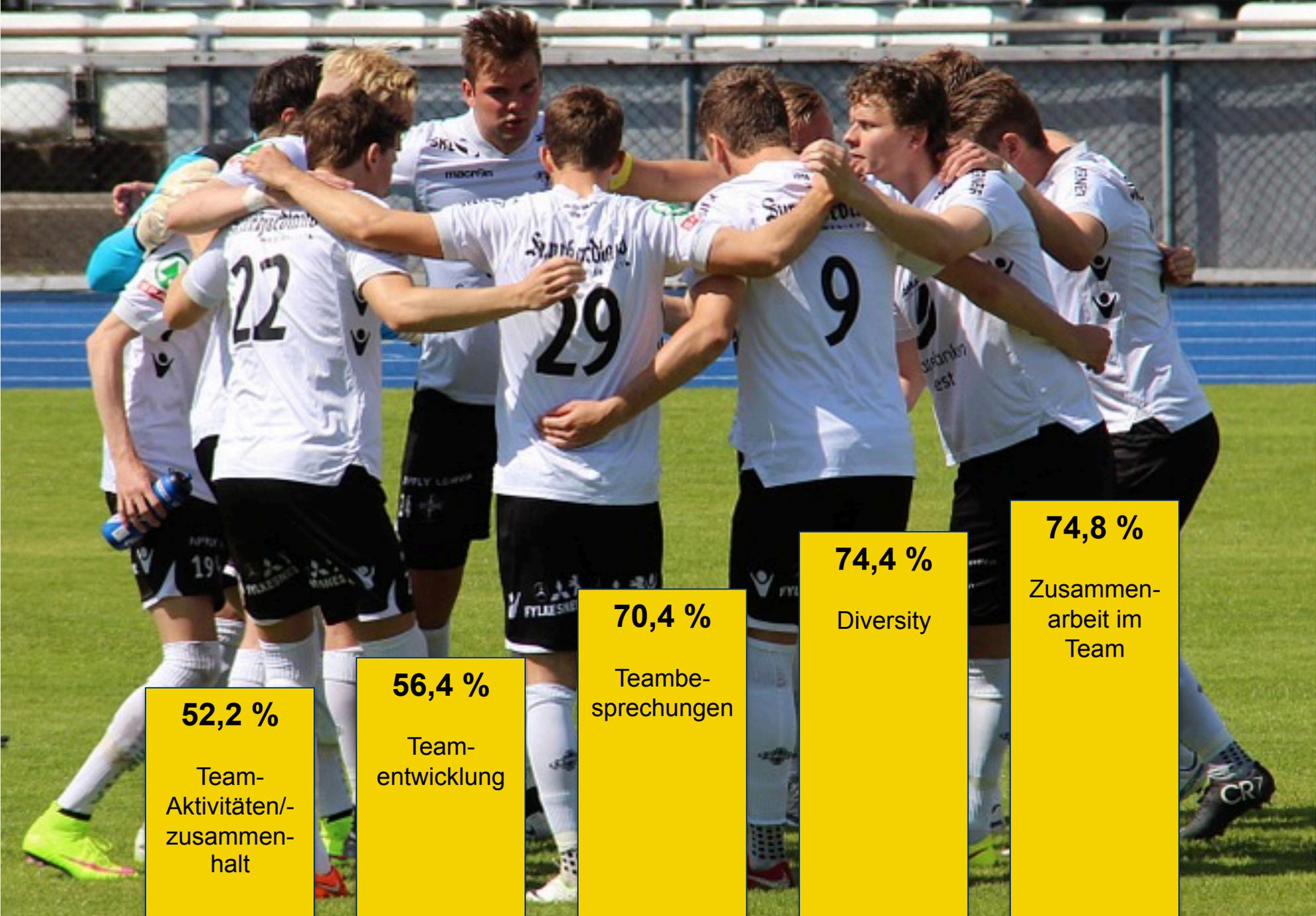
Die Berliner Spieleschmiede Wooga unterstützt seine ausländischen Mitarbeiter bei den typischen Anfangsschwierigkeiten wie Wohnungssuche und der Eröffnung eines Bankkontos.

Quelle: T3n (Digital pionieers, Ausgabe 4. Quartal 2014)

# Trend oder Herausforderung der nächsten Jahre?



Team.



**52,2 %**  
Team-  
Aktivitäten/  
zusammen-  
halt

**56,4 %**  
Team-  
entwicklung

**70,4 %**  
Teambe-  
sprechungen

**74,4 %**  
Diversity

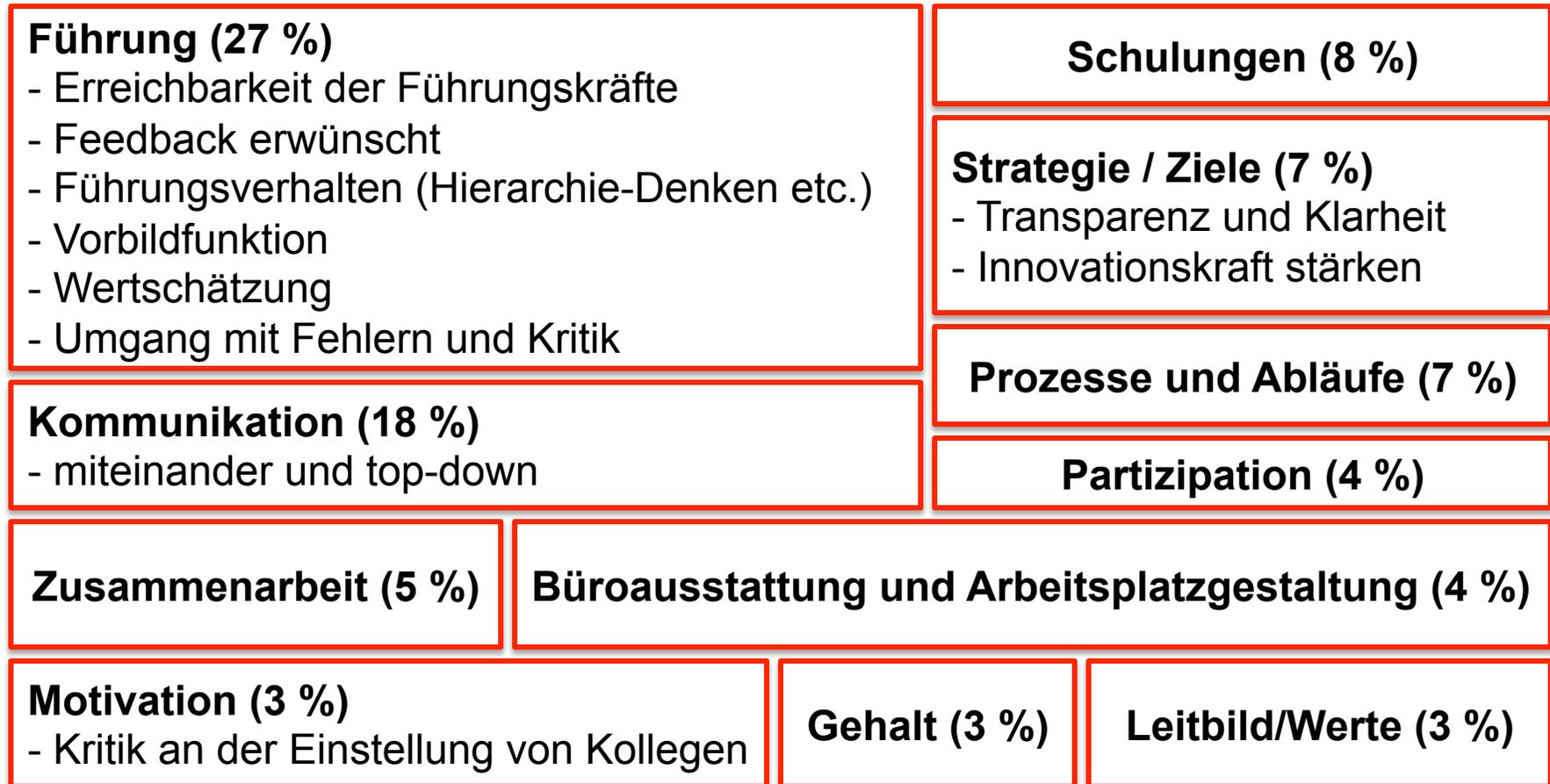
**74,8 %**  
Zusammen-  
arbeit im  
Team

## Diese 3 Dinge laufen **gut** in unserem Unternehmen



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

## Das sind die dringendsten **Verbesserungspotenziale**



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

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 %



# ARBEIT 4.0: MEGATRENDS DIGITALER ARBEIT DER ZUKUNFT – 25 THESEN

Ergebnisse eines Projekts von Shareground  
und der Universität St. Gallen

August 2015



## 22. FÜHREN AUF DISTANZ

Der Abschied von der räumlich verorteten Arbeit geht mit einem Wandel von der Präsenz- zur Ergebniskultur einher. Führungskräfte müssen lernen, dass sie mehr motivieren als kontrollieren werden. Die Kunst besteht darin, persönliche Bindung auch über unpersönliche technische Kanäle aufzubauen und zu erhalten.



SHAREGROUND



Quelle: Film „Der Schuh des Manitou“







Shaunghuan SCEO mit BMW X5 Design-Kit



BMW X5 (Original)



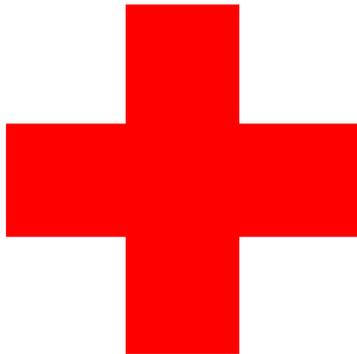


Unternehmenskultur ist kein Ersatz für gute Produkte und Dienstleistungen.

Bei vergleichbaren Produkten und Dienstleistungen entscheidet der Service.

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

# 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?

# Möchten Sie die vollständigen Ergebnisse erhalten?



Unternehmensführung



Arbeitsbedingungen

# 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

**culture<sup>2</sup>business**  
Wandel erkennen. Wechsel gestalten.



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

## Alter

Feedbacks bei dieser Frage: 100

Option	Nennungen	Prozent
19 - 25 Jahre	3	3,0%
26 - 35 Jahre	19	19,0%
36 - 45 Jahre	30	30,0%
46 - 55 Jahre	25	25,0%
56 - 65 Jahre	12	12,0%
66 Jahre und älter	2	2,0%

## Geschlecht

Feedbacks bei dieser Frage: 96

Option	Nennungen	Prozent
männlich	64	66,7%
weiblich	28	29,2%
keine Angabe	1	1,0%

## Position

Feedbacks bei dieser Frage: 95

Option	Nennungen	Prozent
Vorstand/GF	18	18,9%
Standortleiter/Bereichs- oder Betriebsleiter	25	26,3%
Abteilungsleiter	9	9,5%
Teamleiter	6	6,3%
Mitarbeiter (Arbeiter)	10	10,5%
Auszubildender	3	3,2%
Mitarbeiter (Angestellter)	21	22,1%

## Abteilung/Bereich/Organisationseinheit

Feedbacks bei dieser Frage: 92

Option	Nennungen	Prozent
Ausbildung	6	6,5%
Buchhaltung, Rechnungswesen	1	1,1%
Compliance	1	1,1%
Empfang/Telefonzentrale	1	1,1%
Fertigung, Produktion	3	3,3%
Finanzen	2	2,2%
Forschung & Entwicklung	1	1,1%
Geschäftsführung (Management)	14	15,2%
IT (Hardwareadministration und Technik)	1	1,1%
Personalentwicklung	8	8,7%
Personalservices/-beschaffung	4	4,3%
Kundenservice/-betreuung, Customer Service	1	1,1%
Logistik, Materialwirtschaft	1	1,1%
Marketing	4	4,3%
Poststelle/Scanning	1	1,1%
Projektmanagement	4	4,3%
Qualitätsmanagement	4	4,3%
Qualitätssicherung	3	3,3%
Rechtsabteilung	1	1,1%
Sonstige	8	8,7%
Technik/Support	1	1,1%
Verkauf, Vertrieb (Innendienst)	3	3,3%
Vertrieb (Außendienst)	16	17,4%

## Bundesland

Feedbacks bei dieser Frage: 89

Option	Nennungen	Prozent
Baden-Württemberg	11	12,4%
Bayern	13	14,6%
Berlin	4	4,5%
Bremen	4	4,5%
Hamburg	6	6,7%
Hessen	9	10,1%
Niedersachsen	9	10,1%
Nordrhein-Westfalen	12	13,5%
Rheinland-Pfalz	7	7,9%
Sachsen	2	2,2%
Schleswig-Holstein	3	3,4%
Thüringen	3	3,4%

## Unternehmensgröße

Feedbacks bei dieser Frage: 94

Option	Nennungen	Prozent
1 - 20 Mitarbeiter	22	23,4%
21 - 50 Mitarbeiter	12	12,8%
51 - 100 Mitarbeiter	4	4,3%
101 - 250 Mitarbeiter	17	18,1%
251 - 500 Mitarbeiter	11	11,7%
501 - 750 Mitarbeiter	2	2,1%
751 - 1000 Mitarbeiter	4	4,3%
1001 - 1500 Mitarbeiter	3	3,2%
1501 - 2000 Mitarbeiter	3	3,2%
2001 - 3000 Mitarbeiter	2	2,1%
3001 - 5000 Mitarbeiter	4	4,3%
5001 - 7500 Mitarbeiter	1	1,1%
mehr als 7500 Mitarbeiter	6	6,4%

## Branche

Feedbacks bei dieser Frage: 98

Option	Nennungen	Prozent
Aus- und Weiterbildung	8	8,2%
Sport- & Fitnessstraining	1	1,0%
Design & Gestaltung	1	1,0%
Architektur	2	2,0%
Bank	3	3,1%
Versicherung	9	9,2%
Finanzdienstleistung (Makler, Investment)	10	10,2%
Baugewerbe/-Industrie	2	2,0%
Behörden & Institutionen	2	2,0%
Chemie- und Erdölverarbeitende Industrie	2	2,0%
Druck-, Papier- und Verpackungsindustrie	2	2,0%
Erwachsenenbildung	1	1,0%
Fahrzeugbau/-zulieferer	2	2,0%
Gastronomie & Catering (Allgemein)	1	1,0%
Gesundheitswesen & soziale Dienste (Allgemein)	3	3,1%
Gesundheitswesen & soziale Dienste (Apotheke & Pharmazie)	1	1,0%
Groß- und Einzelhandel	4	4,1%
Handwerk/Instandhaltung (Gebäudemanagement)	1	1,0%
Handwerk/Instandhaltung (Maschinenmontage/-instandhaltung)	1	1,0%
Industrie	1	1,0%
IT & Internet	5	5,1%
Maschinenbau	3	3,1%
Marketing	1	1,0%
Markt- und Meinungsforschung	1	1,0%
Medizintechnik	1	1,0%
Metallindustrie	1	1,0%
Personaldienstleistungen	2	2,0%
Pharmaindustrie	2	2,0%
Telekommunikation	2	2,0%
Transport & Verkehr (Allgemein)	1	1,0%
Unternehmensberatung	7	7,1%
Wirtschaftsprüfung, Recht	1	1,0%
Verbände & Vereine	11	11,2%

*„Die Zahl der unkonventionell organisierter (profit und non-profit) Unternehmen nimmt ständig zu. Sie haben verstanden, wie Selbstbestimmung und Sinngebung wirtschaftlich zusammen funktionieren.“*

*Was man hier NICHT findet, sind Standardmethoden, Zertifikate, Labels, Awards, Gütesiegel, Abzeichen und andere Artefakten aus der ALTEN ARBEITSWELT. In der Arbeitswelt der Zukunft sind Reputation und Resonanz entscheidend.“*

*Gustave Käller, DAS NEUE ARBEITEN*

*Quelle: Internet (<http://gustavekaeller.com/newwork/unkonventionell-organisierte-unternehmen/>)*

### Bearbeitungshinweise

Bitte markieren Sie Ihre Antworten so:



Bitte verwenden Sie einen Kugelschreiber zum Ausfüllen.

Bitte korrigieren Sie Ihre Antworten so:



Dieser Fragebogen wird maschinell erfasst und ausgewertet.

## Unternehmen

	trifft gar nicht			trifft voll zu		
1. In meinem Unternehmen gibt es klare Regeln und Werte zur Zusammenarbeit.	<input type="checkbox"/>					
2. Ich kenne die Ziele meines Arbeitgebers und weiß, wohin sich das Unternehmen entwickeln soll.	<input type="checkbox"/>					
3. Entscheidungen werden nachvollziehbar, transparent und fair vermittelt.	<input type="checkbox"/>					
4. Die Informationswege sind in unserem Unternehmen geregelt. Für meine Arbeit erhalte ich alle notwendigen Informationen, so dass ich diese korrekt erledigen kann.	<input type="checkbox"/>					
5. In unserem Unternehmen arbeiten wir schnittstellenübergreifend gut zusammen.	<input type="checkbox"/>					
6. Mein Unternehmen achtet sehr darauf, dass unsere Ethik- und Compliance-Richtlinien gelebt werden.	<input type="checkbox"/>					
7. Unser Unternehmen pflegt einen partnerschaftlichen, kundenorientierten und fairen Umgang mit Kunden, Lieferanten und Partnern.	<input type="checkbox"/>					

## Führung

8. Meine Führungskraft lebt unsere Unternehmenswerte glaubwürdig vor.	<input type="checkbox"/>					
9. Mein direkter Vorgesetzter führt regelmäßig ein Gespräch mit mir, so dass ich weiß, was von mir erwartet wird.	<input type="checkbox"/>					
10. Ich erhalte regelmäßig Rückmeldung (Lob und Verbesserungspotential) zu meiner Arbeitsleistung.	<input type="checkbox"/>					
11. Konflikte werden in unserem Unternehmen zeitnah angesprochen und gelöst.	<input type="checkbox"/>					
12. Wir sprechen Fehler offen an, ohne Schuld zuzuweisen, sondern um daraus zu lernen.	<input type="checkbox"/>					
13. Meine Führungskraft unterstützt mich und ist auch für kurzfristige Absprachen erreichbar.	<input type="checkbox"/>					

## Team

14. Wir führen regelmäßig Teambesprechungen durch, um Probleme, Ideen und Verbesserungsmöglichkeiten zu besprechen.	<input type="checkbox"/>					
15. Wir arbeiten in unserem Team Hand in Hand und unterstützen uns gegenseitig.	<input type="checkbox"/>					
16. In unserem Unternehmen arbeiten Menschen unterschiedlicher Herkunftsländer und verschiedener Altersgruppen gut zusammen.	<input type="checkbox"/>					
17. Unser Team trifft sich auch außerhalb der Arbeitszeit zu gemeinsamen Unternehmungen.	<input type="checkbox"/>					

## Arbeitsbedingungen

	trifft gar nicht			trifft voll zu		
18. Um gute Arbeit zu leisten, habe ich alle notwendigen Arbeitsmittel zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>					
19. Mein Arbeitsplatz ist so ausgestattet, dass meine körperliche und geistige Gesunderhaltung gefördert wird und ich mich am Arbeitsplatz wohl fühle.	<input type="checkbox"/>					
20. Ich erledige meine Arbeit in der vereinbarten Wochenarbeitszeit.	<input type="checkbox"/>					
21. In meinem Unternehmen gibt es Regelungen und Möglichkeiten Arbeit und Familie (Pflege und Betreuung Angehöriger etc.) gut miteinander zu vereinbaren.	<input type="checkbox"/>					

## Arbeit

22. Ich habe während meiner Einarbeitung alle notwendigen Informationen erhalten. Mir wurde ein Ansprechpartner zur Seite gestellt, den ich jederzeit um Rat fragen konnte.	<input type="checkbox"/>					
23. Ich weiß, was von mir erwartet wird und welche Kompetenzen ich besitze. Meine Aufgaben sind in einem Stellenprofil beschrieben.	<input type="checkbox"/>					
24. Meine Weiterentwicklung wird durch Schulungen oder Übernahme neuer Tätigkeiten gefördert.	<input type="checkbox"/>					
25. Meine Arbeit macht mir Spaß und ist ein wichtiger Beitrag zum Erfolg des Unternehmens.	<input type="checkbox"/>					

## Fazit

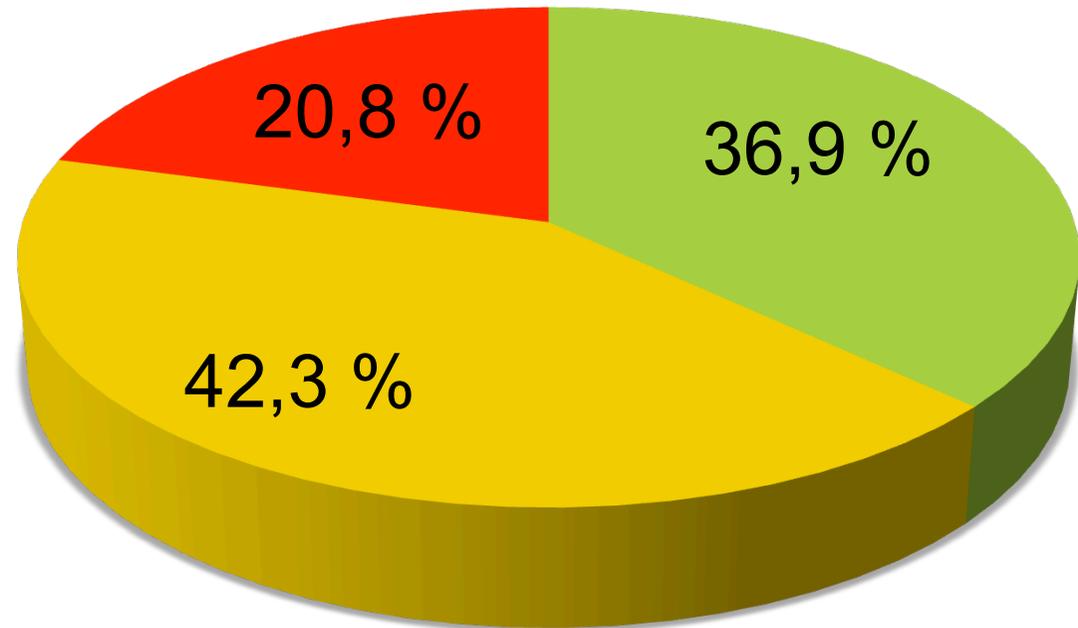
26. Mein Unternehmen würde ich als attraktiven Arbeitgeber weiter empfehlen	<input type="checkbox"/>					
---	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Diese 3 Dinge laufen in meinem Unternehmen sehr gut:

Folgende 3 Punkte sollten aus meiner Sicht in meinem Unternehmen am dringendsten verbessert werden:

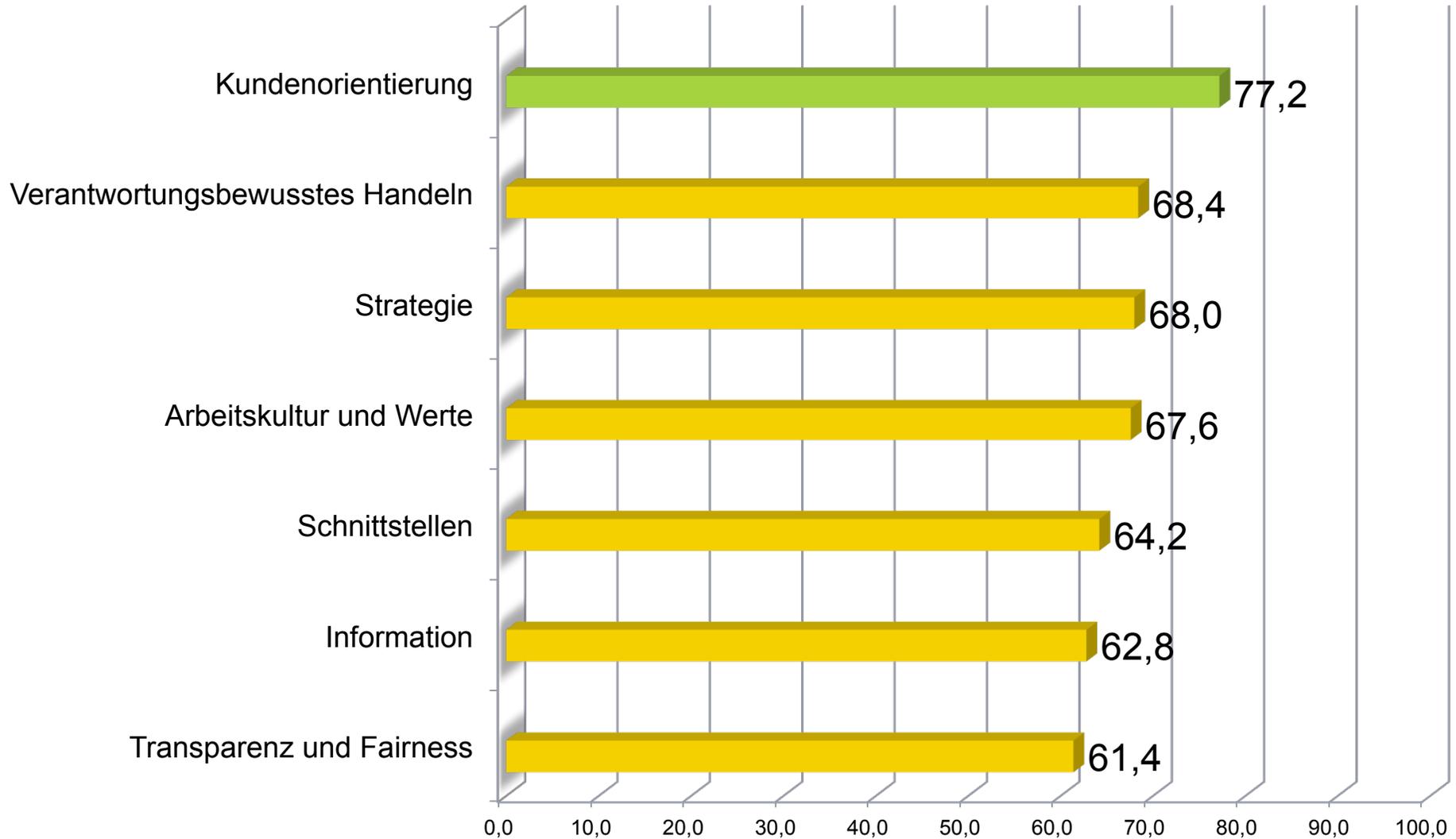
# Hoher Erreichungsgrad = Emotionale Gebundenheit?

- emotional gebundene Mitarbeiter  
(3,81 - 5 Punkte) = 48 Nennungen
- gering emotional gebunden  
2,5 - 3,8 Punkte) = 55 Nennungen
- emotional nicht gebunden  
(bis 2,5 Punkte) = 27 Nennungen

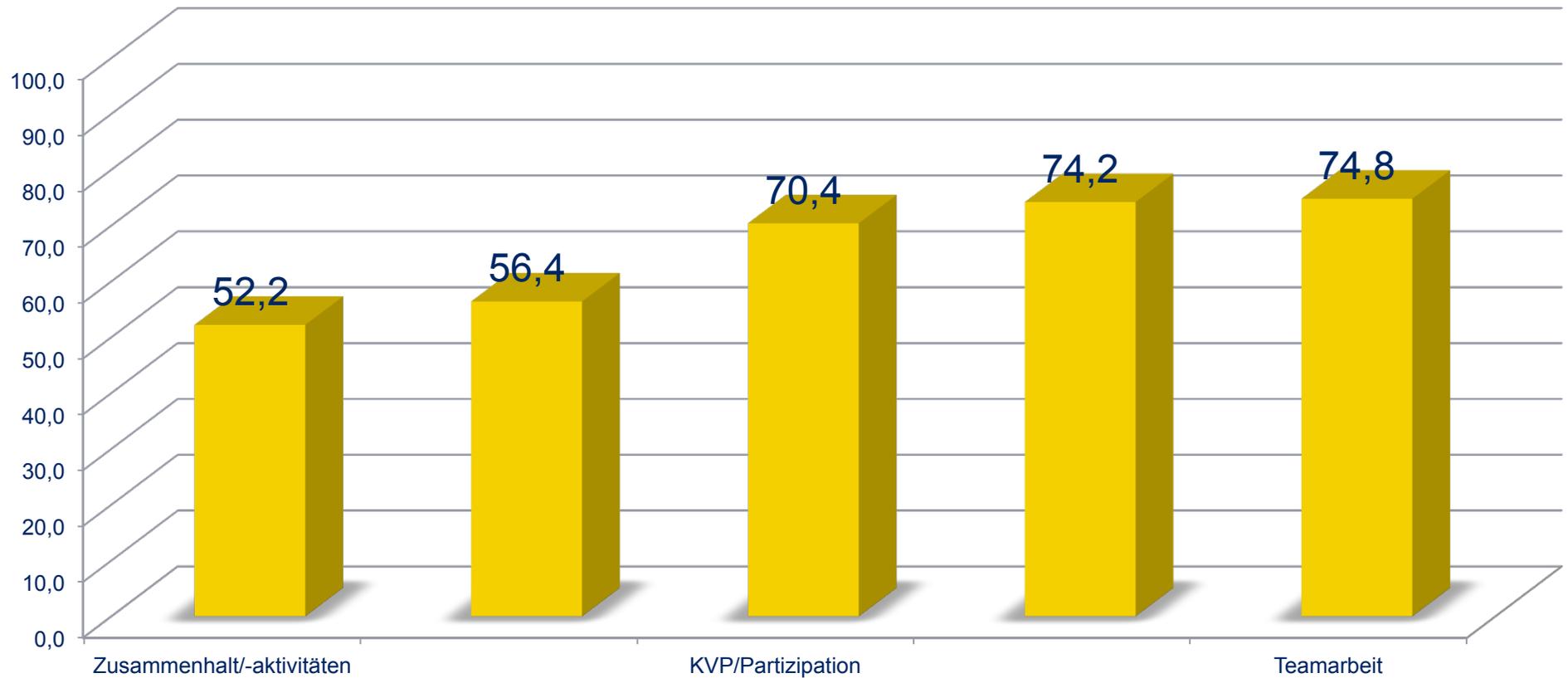


n=130 (28 Fragen, Durchschnitt je TN)

# So sehen die Befragten die Unternehmensführung

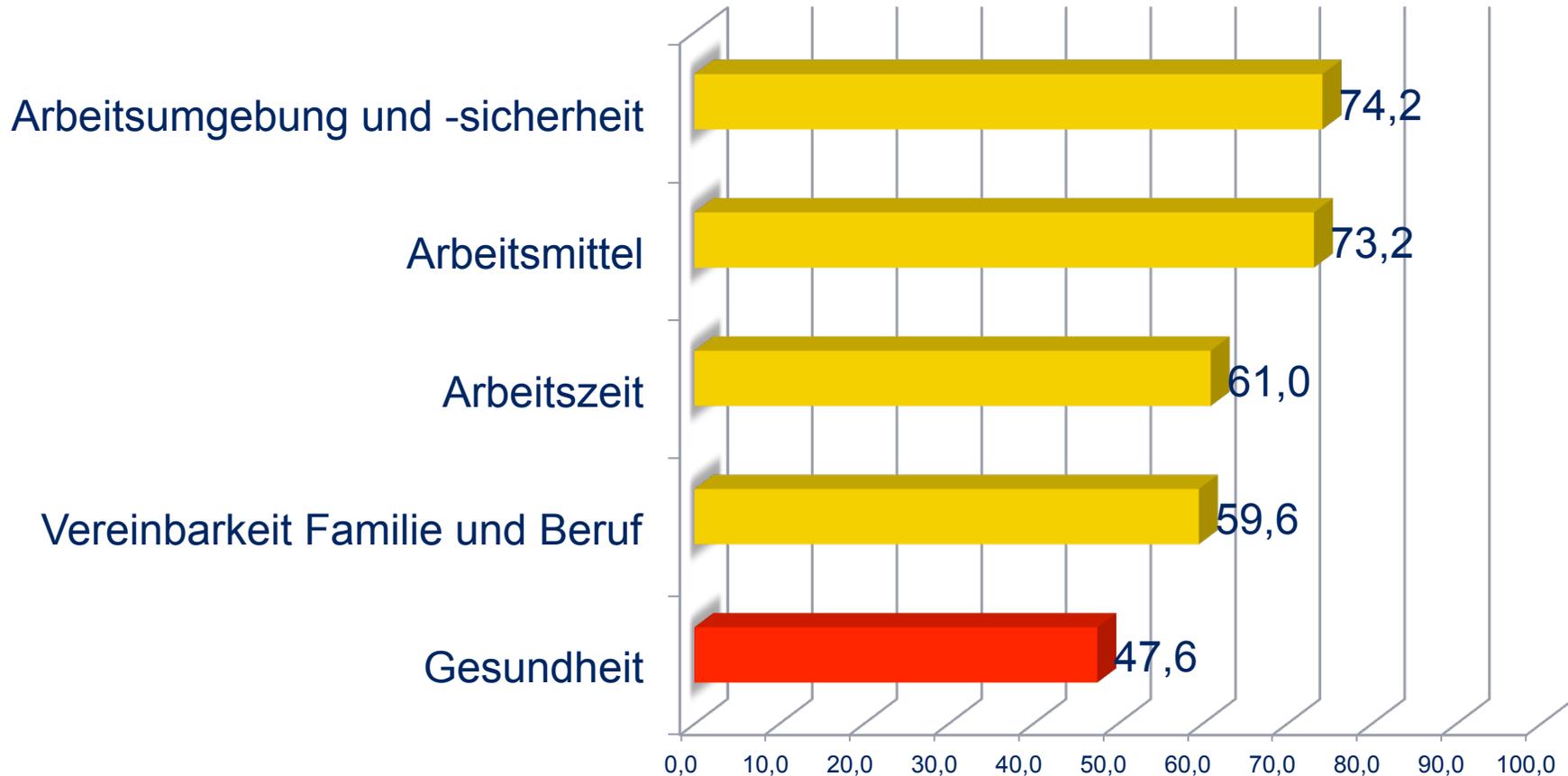


n = 130, Erreichungsgrad Mittelwert Skalen 1 - 5 in %



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

# Das sagen die Befragten zu den **Arbeitsbedingungen**



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

# 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, Führungcoaching, Teambuilding/-entwicklung

#### **Kompetenz Kompass Individual/360° Feedback,**

Standortbestimmung zur persönlichen Weiterentwicklung, Heben von Ressourcen, Selbst- und Fremdeinschätzung

### Training & Moderation

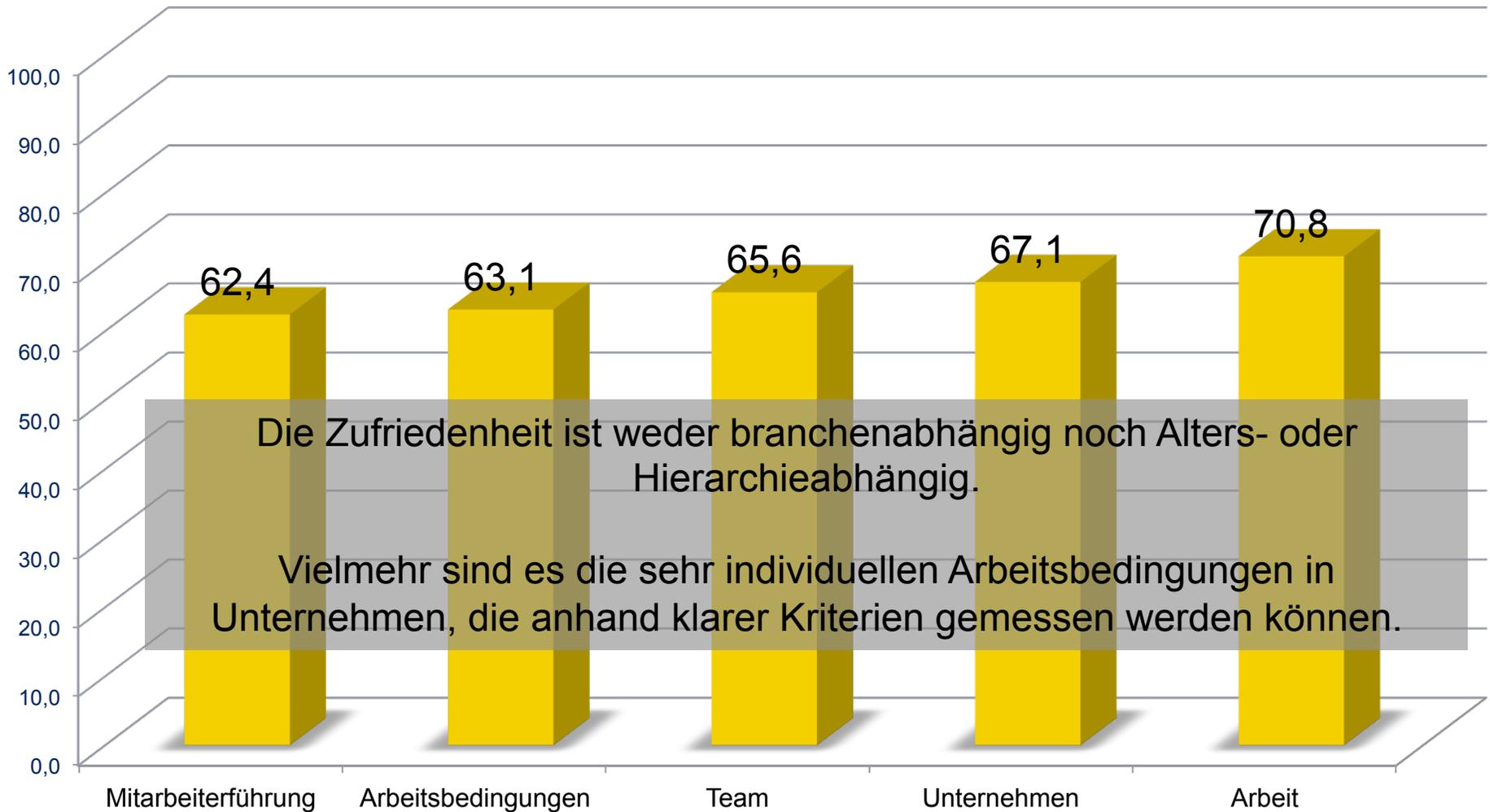
#### **„Konzept Unternehmenskultur“**

Ausgewählte Trainings und Workshops in Kooperation mit Netzwerkpartnern zu Unternehmensorganisation, Führung, Kommunikation, Persönlichkeitsentwicklung und Prozessen

#### **Beratung**

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

# Durchschnittswerte je Themenfeld



# Die 8 Regeln für den totalen Stillstand im Unternehmen



[https://www.youtube.com/watch?v=Ug83sF\\_3\\_Ec](https://www.youtube.com/watch?v=Ug83sF_3_Ec)

# Worum ging es in der Befragung?

Unternehmensführung

Mitarbeiterführung

Team

Weiterentwicklung

Arbeit

+ Weiterempfehlungsbereitschaft

# Was machen gute Arbeitsbedingungen in Unternehmen aus?



Diese 3 Dinge laufen gut in  
unserem Unternehmen ...

152 Beiträge



Diese 3 Punkte sollten dringend  
verbessert werden ...

147 Beiträge



Robert Berkemeyer,  
Berkemeyer Unternehmensbegeisterung:

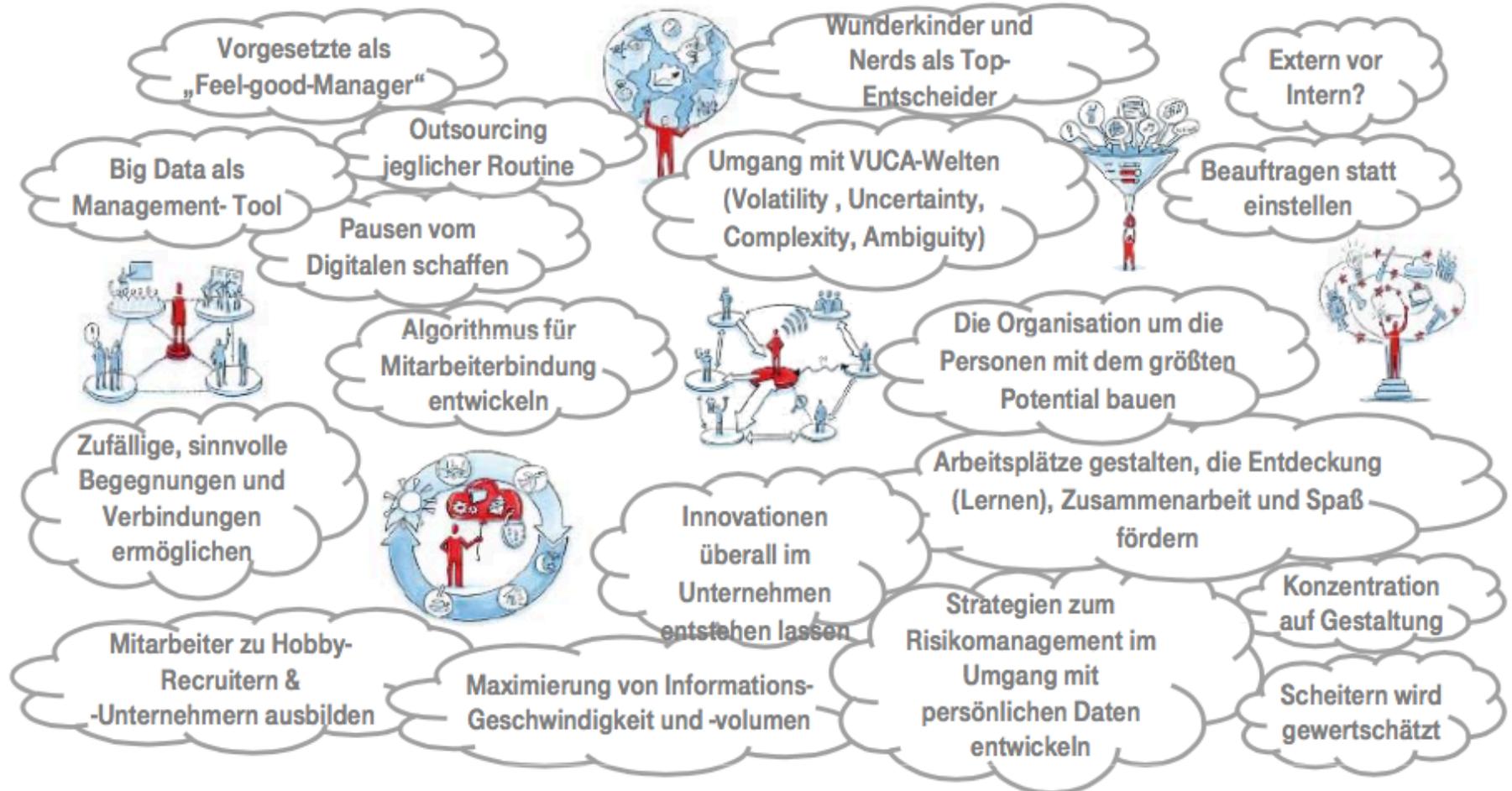
*"Das **Unternehmen TON** in Münster kann man hier sicher nennen. TON verkauft Objekteinrichtung und hat für die **Mitarbeiter** in der Ausstellung tatsächlich das **Feinste vom Feinen als Arbeitsplatzmöbel** zur Verfügung gestellt. Die Mitarbeiter nutzen selbst sehr hochwertige Möbel mit der WIN-WIN-Strategie, dass sie selbst besser und motivierter arbeiten, die Kunden sich diese Arbeitssituation aber auch anschauen können. Die meisten der **Arbeitsplätze** sind in einer **Steh-Sitz-Kombination**, das heißt, sie können sich ihren Schreibtisch elektromotorisch auf Stehhöhe hochfahren. Im Stehen und Sitzen wechselnd zu arbeiten, ist die derzeit wohl **gesündeste Form der Schreibtischarbeit**.*

*Auch in der **Kommunikation** mit den Mitarbeitern hat das Unternehmen ein gutes System. In der **Montagsrunde**, die an einem großen Konferenztisch in Stehhöhe abgehalten wird, gibt's die aktuellen Projektthemen, **sehr offen - egal ob gut oder auch schlecht - auch die aktuellen Unternehmenszahlen**. Ebenfalls gibt's in der Montagsrunde immer wieder **Lern-Inputs**, wenn Mitarbeiter eine kurze interne 10-minütige Schulung vorbereitet haben. Mal ein neues Produkt, Recherche über einen relevanten Wettbewerber oder Lieferanten, Vorstellung einer Softwareanwendung usw. Hieraus entsteht eine sehr vitale und offene Kommunikation untereinander.*

*Ein wichtiger Punkt am Montag: **Alle berichten** über ihre **aktuelle Arbeitsbelastung** und daraus entsteht die Möglichkeit, die Arbeit neu zu verteilen. Hier äußern Mitarbeiter auch ehrlich, wenn sie gerade einmal nicht so viel zu tun haben.*

*Es gibt einen großen **Cafeteria- und Loungebereich**, der sowohl für den Imbiss der Mitarbeiter als auch für **Gespräche mit Kunden und Lieferanten** genutzt wird. Hier hat man die Qual der Wahl: Gehen wir in den Besprechungsraum oder in die Lounge? TON ist ein schönes Beispiel für eine gelebte Unternehmenskultur."*

# FOLGERUNGEN FÜR DAS PERSONAL-MANAGEMENT 2: GESTALTEN IM MORGEN



Brief

E-Mail

Telefon

Smartphone

Team-Chat

Fax

# Kommunikation

Video-  
Konferenz

WhatsApp

Meetings

Skype

Facebook

Jour Fix

Teamviewer

Persönliches Gespräch

# 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

Progress bar with 5 segments and 5 radio buttons, all unselected.

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

Progress bar with 5 segments and 5 radio buttons, all unselected.

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

trifft gar nicht zu

trifft voll zu

Progress bar with 5 segments and 5 radio buttons, all unselected.

Konflikte werden in unserem Unternehmen zeitnah angesprochen und gelöst.

trifft gar nicht zu

trifft voll zu

Progress bar with 5 segments and 5 radio buttons, all unselected.

# FOLGERUNGEN FÜR DAS PERSONAL-MANAGEMENT 1: HANDELN IM HEUTE



## INNOVATIONSKULTUR

Partizipationsansprüche einlösen, Wissensmanagement professionalisieren, Open Innovation nutzen, Intrapreneurship ermutigen



## ARBEITSPOLITIK

Zeit- und Orts-Souveränität mit „Inhalts-Souveränität“ verbinden. Präsenzbegegnungen und Pausen vom Digitalen ermöglichen



## FUTURE WORK

Souveränität bei Ort, Zeit und Auszeiten, Ergebnis- statt Präsenzkultur



## ORGANISATION

Flache Netzwerkstrukturen, Integration von Social Media. Plattformen und Communities innerhalb und außerhalb des Unternehmens schaffen



## FÜHRUNG

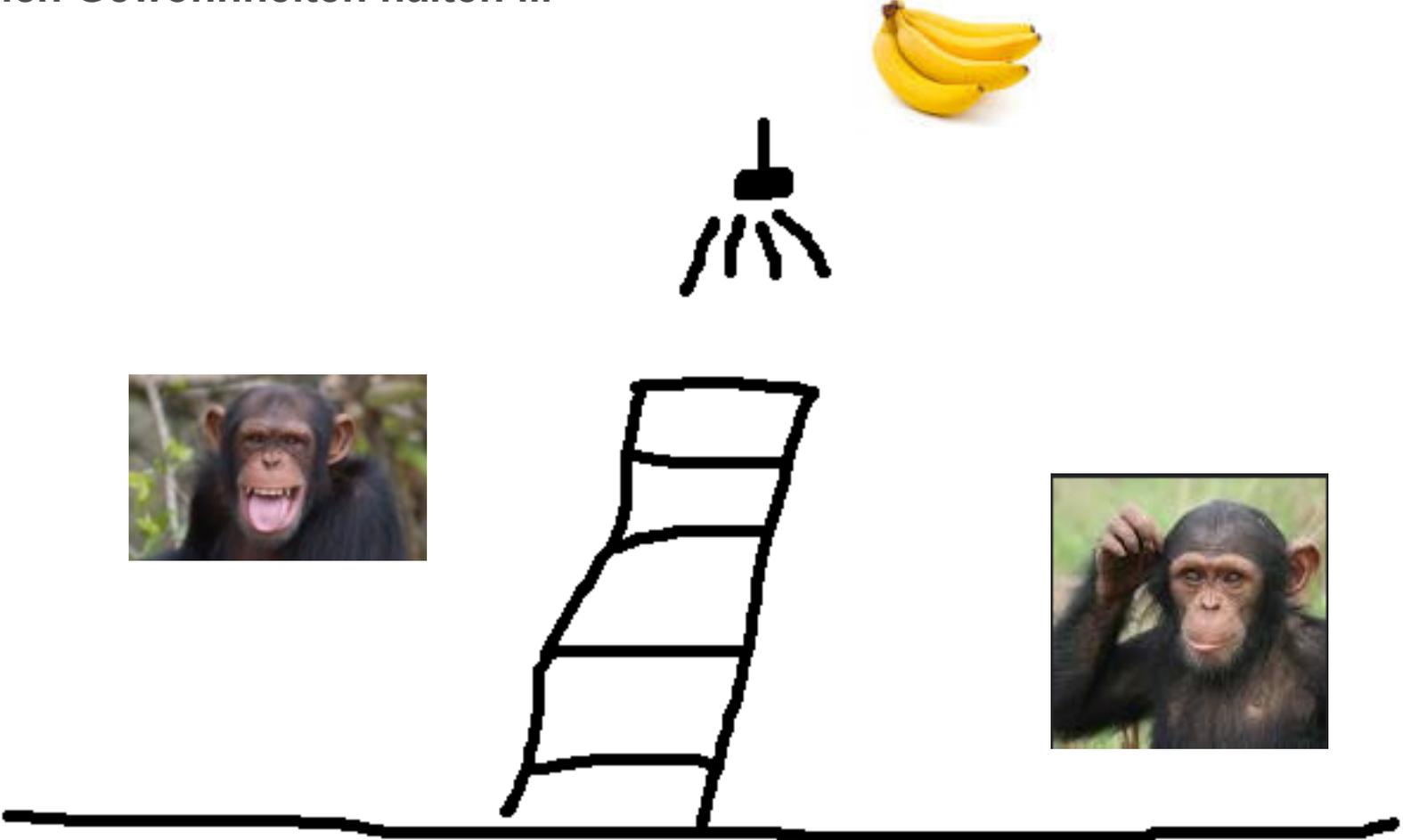
Stärkung von Netzwerk- und Dialogkompetenz, Wandel von Kontrolle zu Encouragement



## SKILLS

Schwerpunkt auf Kreativität, nicht-linearem Denken und Entrepreneurship, gleichzeitig aber ausgeprägte ICT-Kenntnisse

# Wie sich Gewohnheiten halten ...



Arbeitsbedingungen.

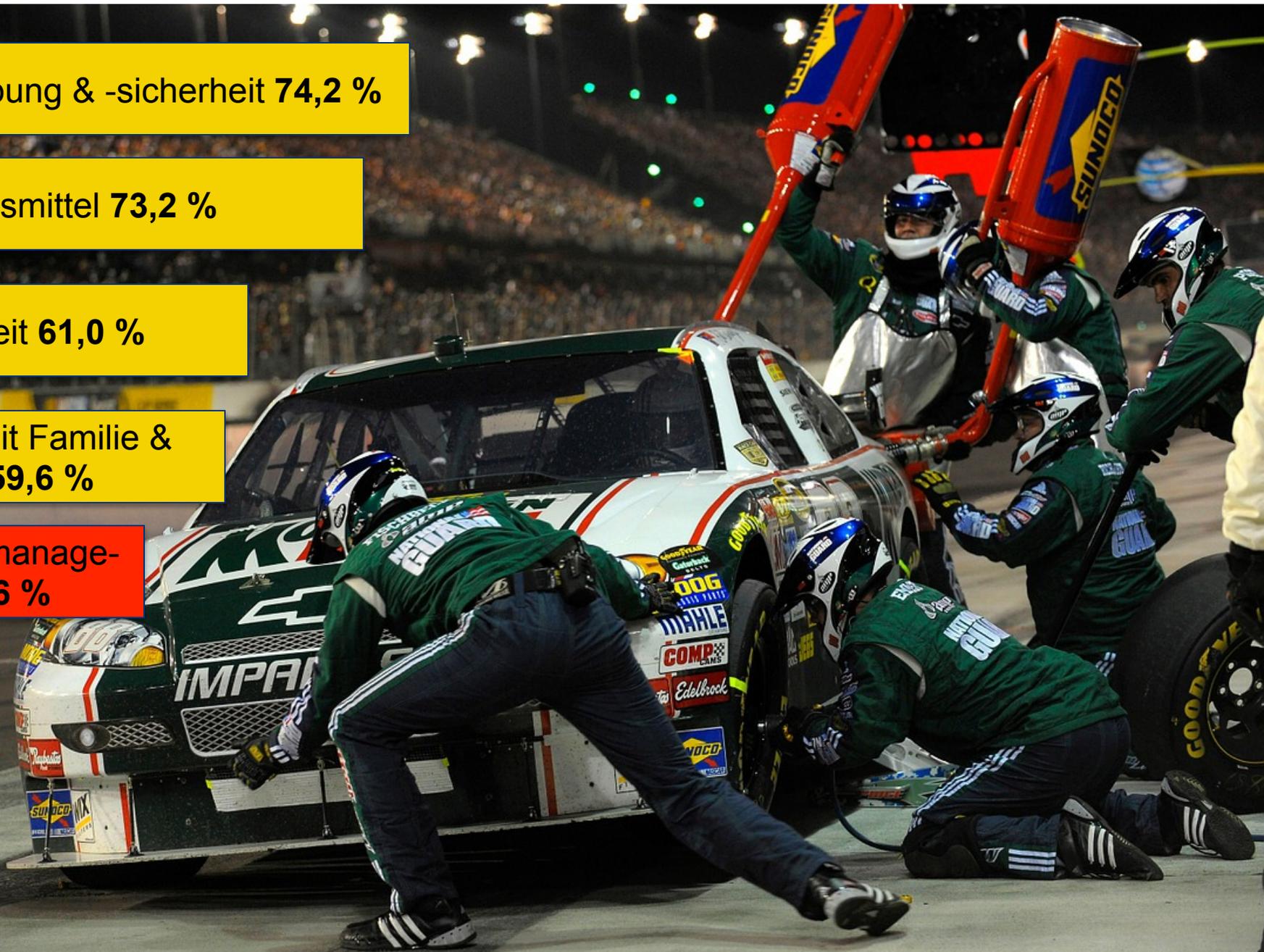
Arbeitsumgebung & -sicherheit **74,2 %**

Arbeitsmittel **73,2 %**

Arbeitszeit **61,0 %**

Vereinbarkeit Familie &  
Beruf **59,6 %**

Gesundheitsmanage-  
ment **47,6 %**



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

# Nicht nur Pflanzen entwickeln sich gut in Gewächshäusern

## **Best practice:**

*"OMICRON“, die durch zahlreiche kreative Maßnahmen ein außergewöhnliches Umfeld für die MitarbeiterInnen geschaffen haben.*

### **Offene Räume ermöglichen den Austausch**

Wir glauben, dass helle und offene Büroräume dabei helfen, ein Umfeld zu schaffen in dem sich Menschen und Ideen frei entwickeln können. Die transparente Gestaltung der Arbeitsumgebung fördert die direkte Kommunikation und den Austausch von Wissen. Bei der Arbeit an gemeinsamen Projekten bleiben so die Barrieren für den Austausch von Wissen und Erfahrung möglichst niedrig. Natürlich ist es schwierig am Schreibtisch zu sitzen, wenn dich die Sonne im Gesicht kitzelt. Aber es ist immer noch um vieles besser als in einem dunklen, grauen Büro eingeschlossen zu sein.



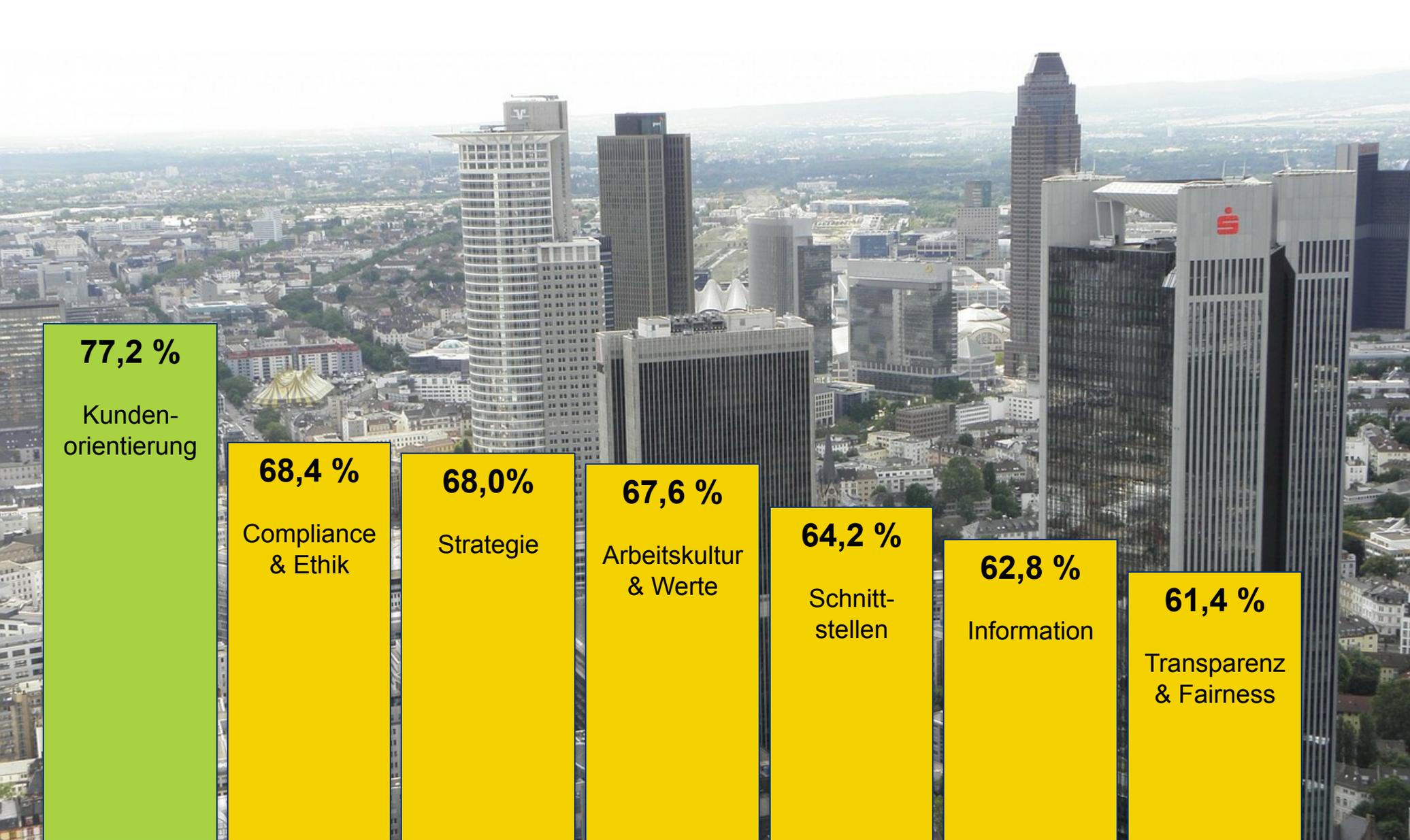
## Wir mögen es bunt

### **Unsere Mitarbeiter und unsere Arbeitsumgebung haben Charakter**

Die bunte Einrichtung unserer Büros spiegelt die unterschiedlichen Persönlichkeiten unserer Teammitglieder wieder. Im Laufe der Zeit hat sich so eine ziemlich bunte und einzigartige Zusammenstellung ergeben. In anderen Worten, es ist nicht nur die bunte Büroeinrichtung, die unserem Arbeitsumfeld einen besonderen Charakter verleiht, es sind auch die Leute die bei uns arbeiten. Wir glauben dass die diverse Mischung aus unterschiedlichen Fähigkeiten, Lebenssituationen, Persönlichkeiten und Kulturen eine wichtige Grundlage für die Entstehung von innovativen Ideen ist.



Unternehmensführung.



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

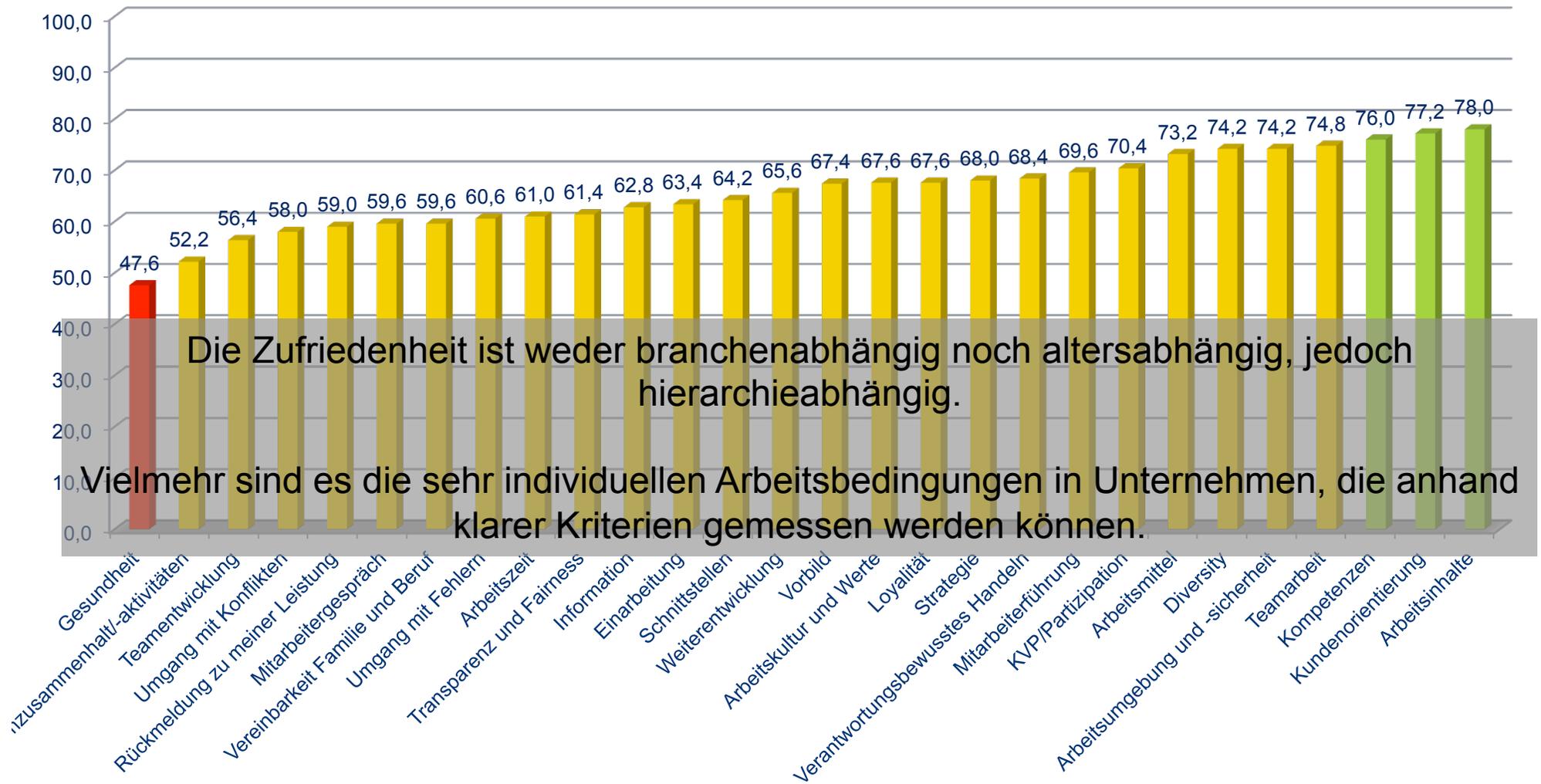


## Unternehmensführung



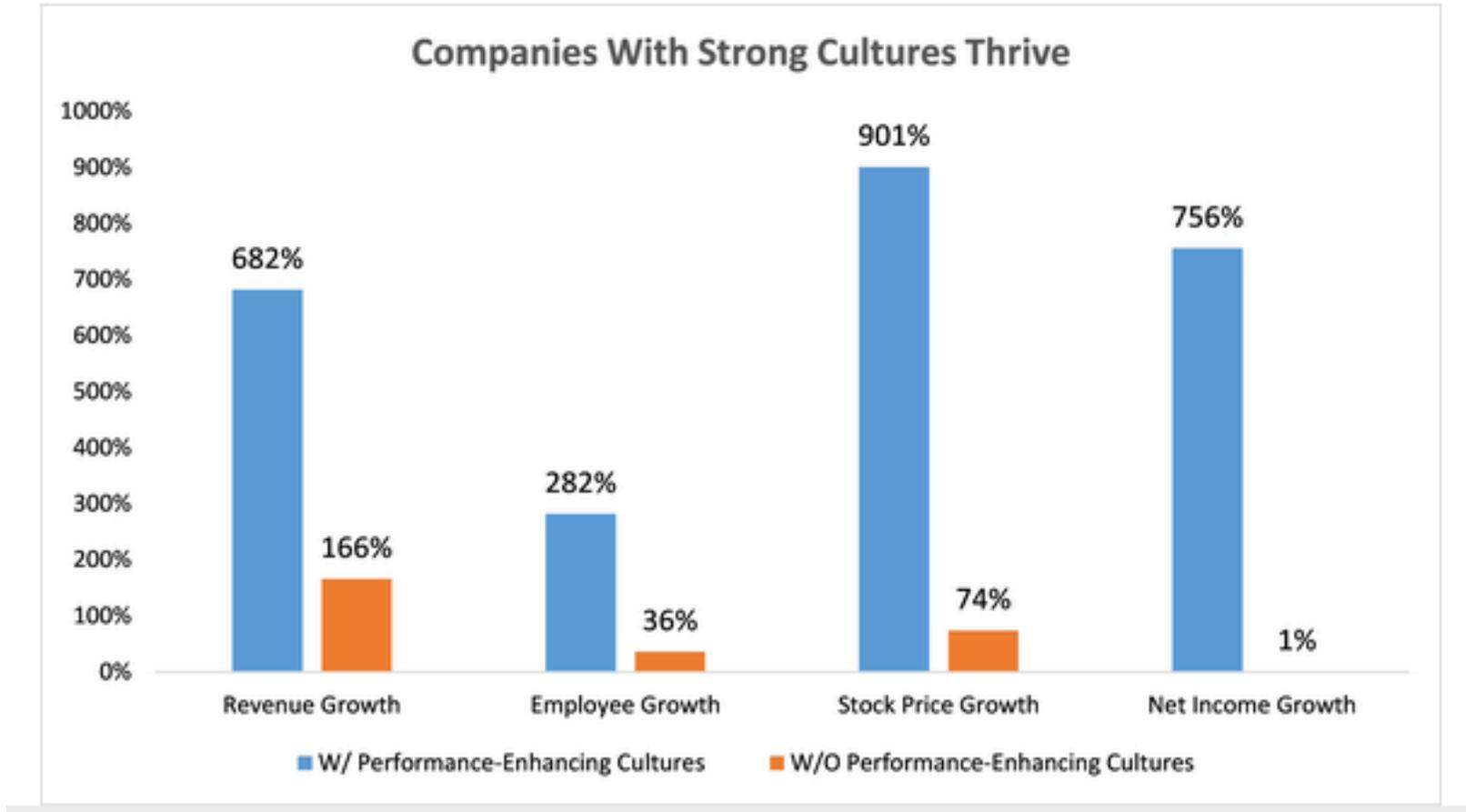
## Arbeitsbedingungen

# Erreichungsgrad je Frage



Fragen 1 – 27; n = 130, Erreichungsgrad Skalen 1 - 5 in %

# Wie die Kultur eines Unternehmens die Aktiengewinne beeinflusst



Quelle: Forbes.com

Deshalb sollten Sie in  
Unternehmenskultur  
investieren.

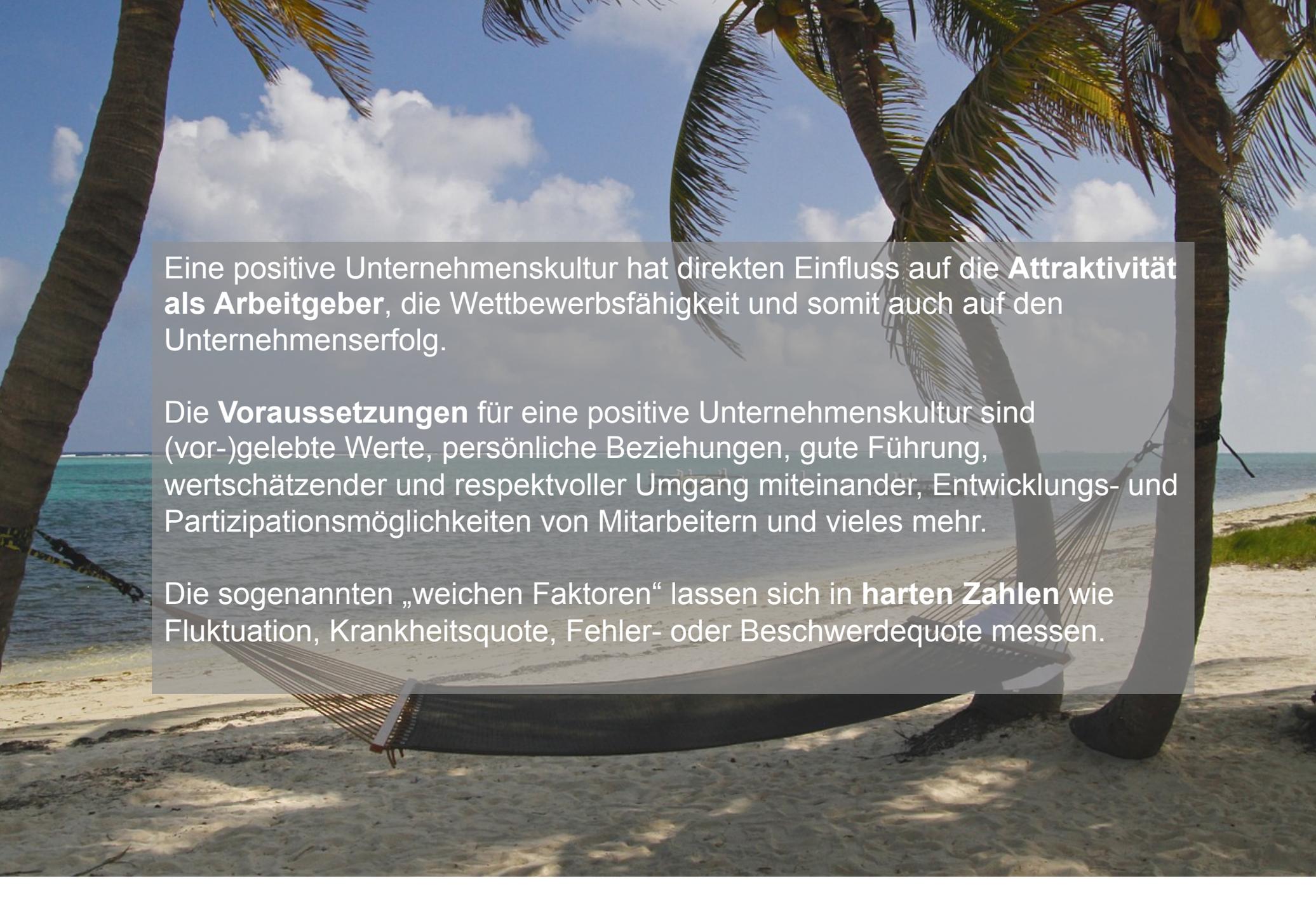


Shaughuan SCEO mit BMW X5 Design-Kit



BMW X5 (Original)

**Produkte** können kopiert werden, eine positive **Unternehmenskultur** kann nicht ohne Weiteres kopiert werden.

A tropical beach scene with palm trees and a hammock. The background shows a clear blue sky with scattered white clouds, a turquoise ocean, and a sandy beach. A white hammock is strung between two palm trees in the foreground. The text is overlaid on a semi-transparent grey box.

Eine positive Unternehmenskultur hat direkten Einfluss auf die **Attraktivität als Arbeitgeber**, die Wettbewerbsfähigkeit und somit auch auf den Unternehmenserfolg.

Die **Voraussetzungen** für eine positive Unternehmenskultur sind (vor-)gelebte Werte, persönliche Beziehungen, gute Führung, wertschätzender und respektvoller Umgang miteinander, Entwicklungs- und Partizipationsmöglichkeiten von Mitarbeitern und vieles mehr.

Die sogenannten „weichen Faktoren“ lassen sich in **harten Zahlen** wie Fluktuation, Krankheitsquote, Fehler- oder Beschwerdequote messen.



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](http://www.stern.de)





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

\*Fragen 1 – 27, ohne Frage zur Weiterempfehlungsbereitschaft

*Quelle (Foto): Express.de - Radfahrer müssen  
nicht an jeder roten Ampel halten. Foto: dpa-tmn*