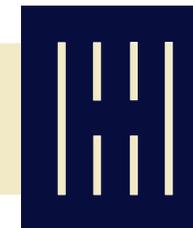


Wertschätzung von Mitarbeitern (Umfrageergebnisse)



Der zunehmende Engpass an guten und qualifizierten Mitarbeitern wird zu einem Umdenken der Führungskräfte führen müssen.

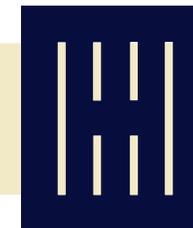
Zusätzlich führt die starke Vernetzung von Arbeitnehmern in sozialen Netzwerken zu einer bislang nicht dagewesenen Transparenz in der Einschätzung von Unternehmen in puncto:

- Attraktivität des Unternehmens
- Führungskultur im Unternehmen
- Entwicklungsmöglichkeiten und Entfaltungsmöglichkeiten für Arbeitnehmer
- Mitwirkung und Gestaltung am Unternehmenserfolg

All diese Anstriche werden künftig entscheiden, ob sich engagierte und motivierte Arbeitnehmer in Ihrem Unternehmen oder bei einem Mitbewerber einbringen. Damit werden Mitarbeiter mehr denn je zum wesentlichen Schlüssel des Unternehmenserfolgs.

Wir erhielten auf unsere nicht repräsentative Umfrage 437 Antworten von Arbeitnehmern, wie sie sich in Ihrem Unternehmen wertgeschätzt fühlen.

Wertschätzung von Mitarbeitern (Umfrageergebnisse)



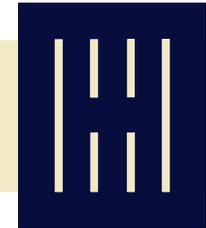
Wir stellten folgende Fragen:

- Fühlen Sie sich von Ihrem Vorgesetzten geachtet und wertgeschätzt?
- Fühlen Sie sich stets fair behandelt?
- Wird Ihr Chef bei Fehlern persönlich?
- Trägt Ihr Chef Kritik sachlich vor?
- Ist Ihr Chef in Sachen „Wertschätzung“ vorbildlich für Sie?

Unsere Befragten ordneten sich in folgende Firmengrößen ein, die wir prozentual erfassten:

- Bis 50 Mitarbeiter 30,91%
- 51 bis 500 Mitarbeiter 32,73%
- Über 500 Mitarbeiter 36,36%

Frage 1

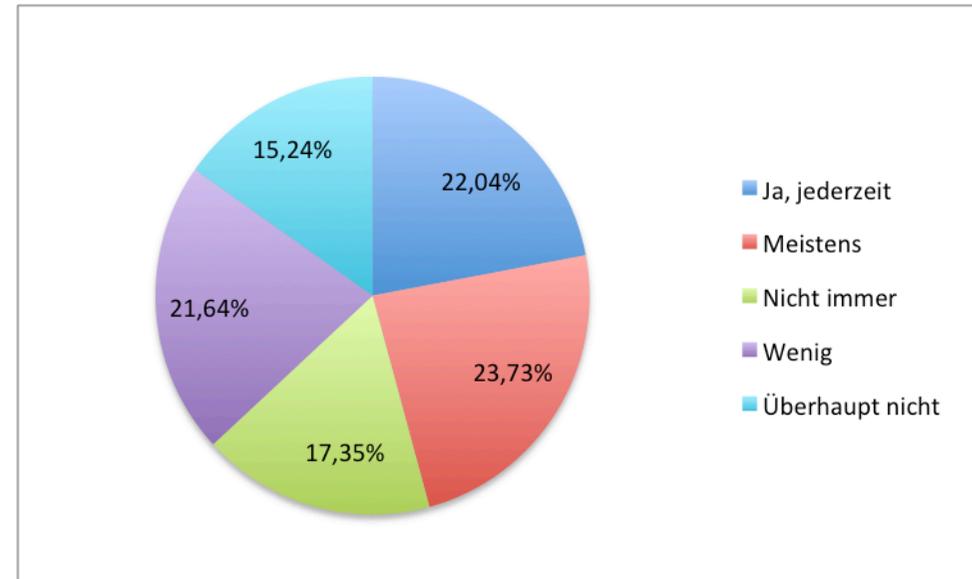


„Fühlen Sie sich von Ihrem Vorgesetzten geachtet und wertgeschätzt?“

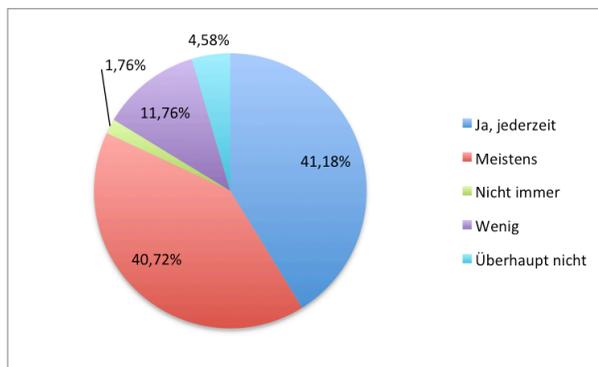
Gut 45% der Mitarbeiter fühlen sich von ihrem Vorgesetzten geachtet und wertgeschätzt (jederzeit und meistens).

Betrachtet man die Ergebnisse nach Firmengröße, so ist dieser Anteil bei den kleineren Unternehmern deutlich größer (ca. 82%) während er bei größeren Firmen (51 bis 500 MA: ca. 37%) und bei Firmen über 500 MA (ca. 25%) deutlich abnimmt.

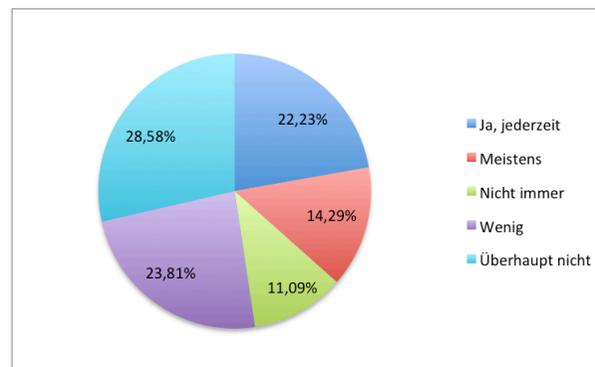
Wertschätzung jedoch ist ein Grundbedürfnis eines jeden Menschen, das ihm, unabhängig von seiner Leistung geschenkt werden muss!



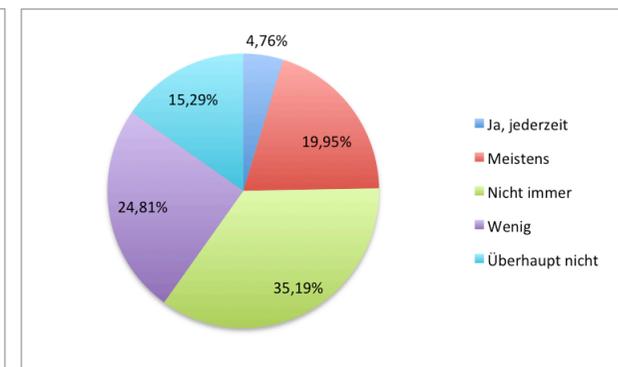
Firmengröße bis 50 MA



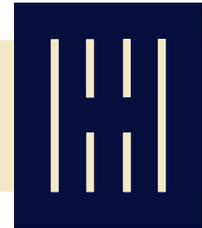
Firmengröße 51 bis 500 MA



Firmengröße über 500 MA



Frage 2

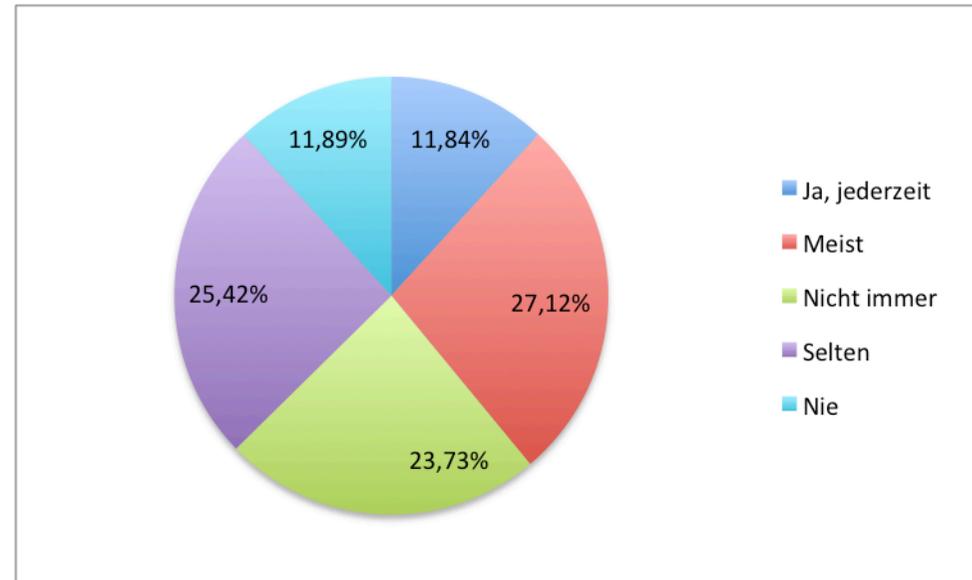


„Fühlen Sie sich stets fair behandelt?“

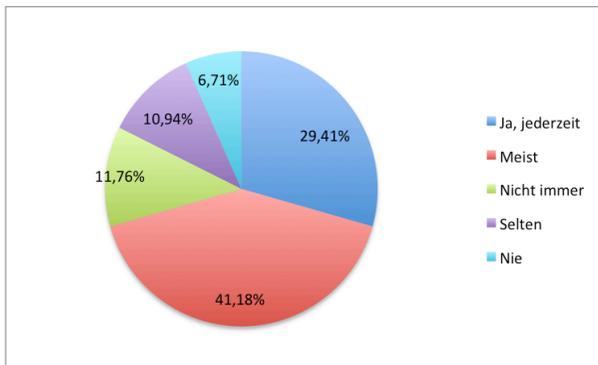
Ähnlich beantwortet wird die Frage nach der fairen Behandlung. Hier sagen etwas weniger (ca. 39%) dass sie sich fair behandelt sehen. 61% fühlen sich nicht immer, eher selten oder nie fair behandelt.

Auch hier sind die kleineren Betriebe deutlich besser. Nur 30% der Mitarbeiter fühlen sich unfair behandelt. Bei den mittleren und größeren Unternehmen steigt diese Größe auf 72% bzw. 76% rasant an.

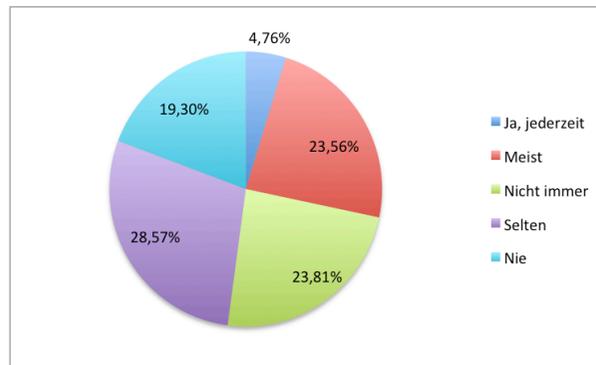
Dabei ist es ein Grundrecht eines jeden Menschen, fair behandelt zu werden, selbst vor Gericht.



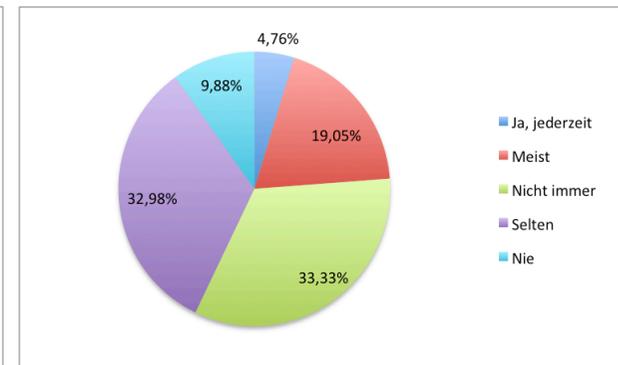
Firmengröße bis 50 MA



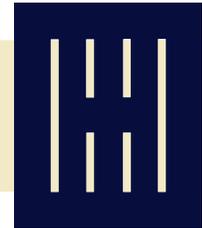
Firmengröße 51 bis 500 MA



Firmengröße über 500 MA



Frage 3

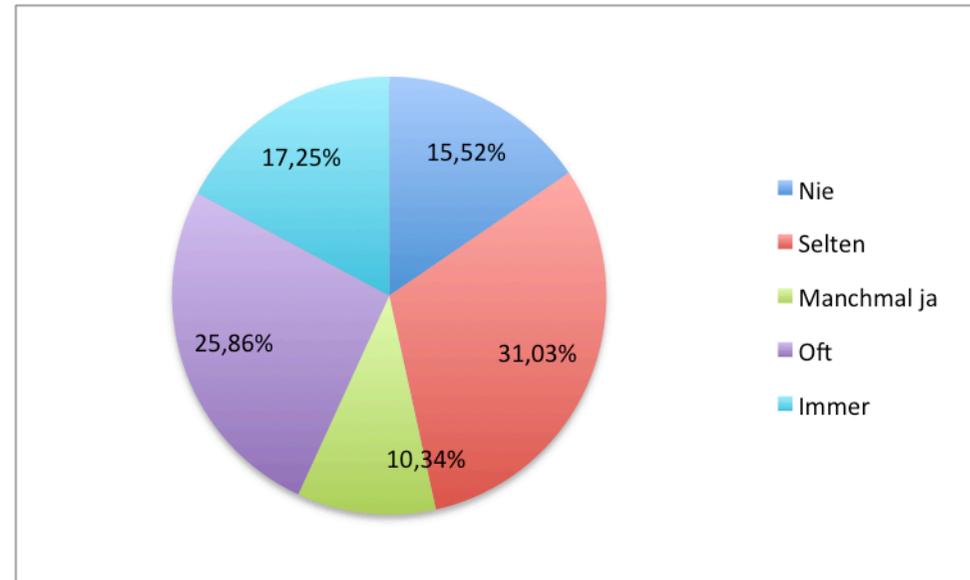


„Wird Ihr Chef bei Fehlern persönlich?“

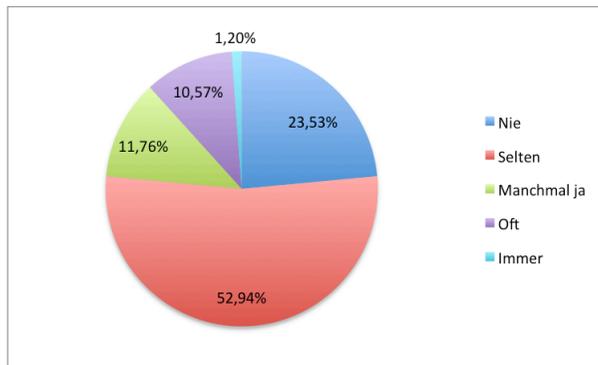
Wir sprechen so gerne von einer Fehlerkultur. Und offensichtlich ist diese in kleineren Unternehmen deutlich besser verankert. Es mag sein, dass hier direkter auf Fehler eingegangen wird, jedoch unter dem sachlichen Aspekt der künftigen Fehlervermeidung.

Über 53% der Befragten gaben an, dass ihr Chef bei Fehlern persönlich wird. In kleineren Einheiten sind es nur 23%, in mittelgroßen schon 62% und in Firmen über 500 MA gar 71% die sich bei Fehlern persönlich angegangen fühlen.

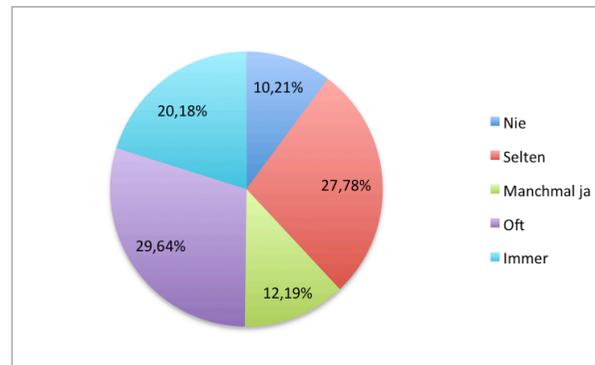
Kein Wunder, dass dort Fehler vertuscht und verniedlicht werden. Nur wer Fehler als Chance der Verbesserung sieht, wird von seinen Mitarbeitern einen offenen Umgang mit Fehlern erfahren.



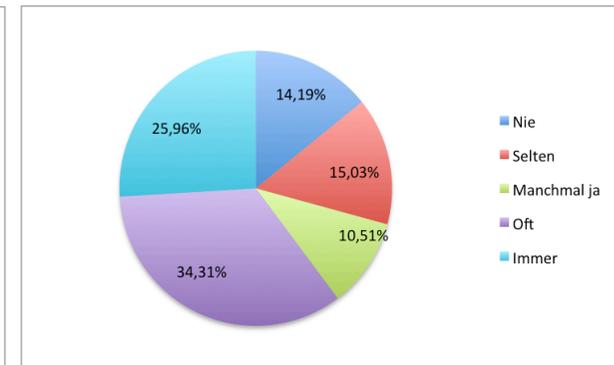
Firmengröße bis 50 MA



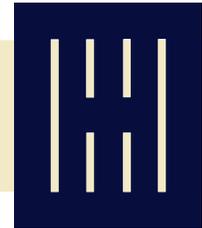
Firmengröße 51 bis 500 MA



Firmengröße über 500 MA



Frage 4



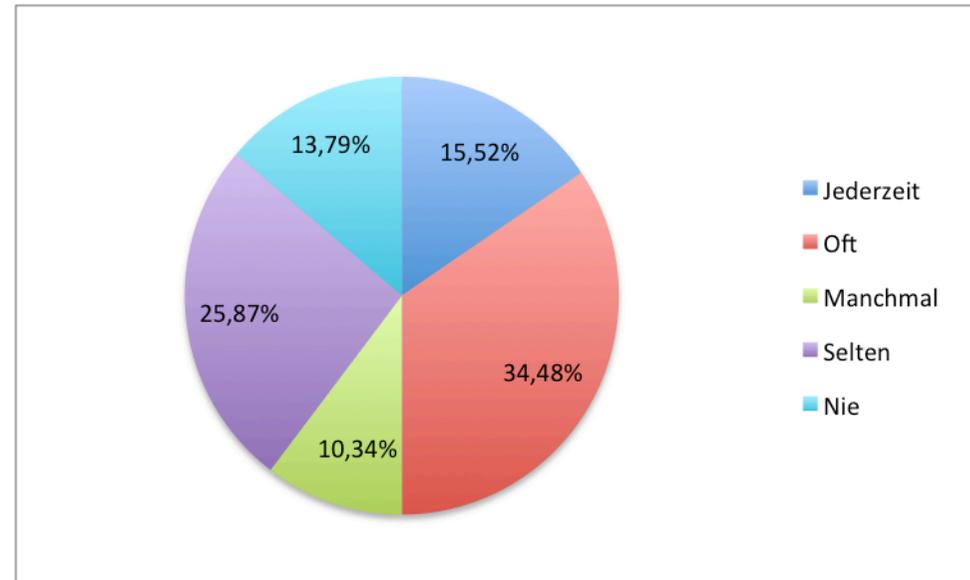
„Trägt Ihr Chef Kritik sachlich vor?“

Bei der Sachlichkeit liegen die Aussagen 50:50.

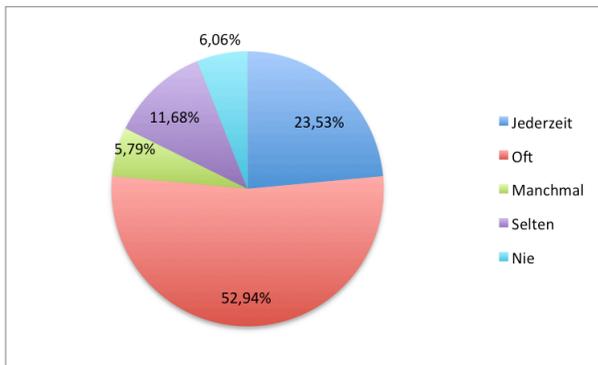
Betriebe mit bis zu 50 Mitarbeitern sehen sich eher einer sachlichen Kritik ausgesetzt (ca. 76%) und nur 24% erfahren unsachliche Kritik.

Die Antworten aus Unternehmen mit über 500 MA lassen dort etwas mehr sachliche Kritik zu (ca. 42%) als die der mittleren Unternehmen (ca. 35%). Trotzdem gäbe es hier noch viel Potenzial.

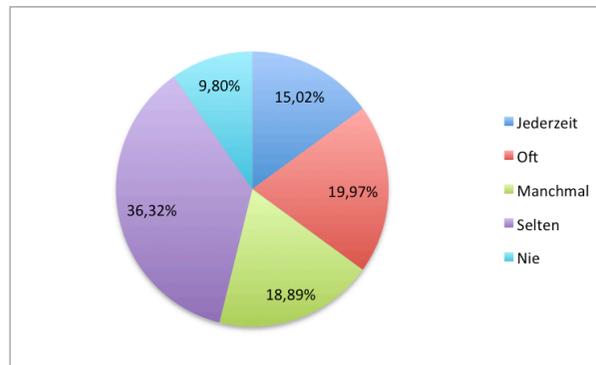
Nur sachliche Kritik kann konstruktiv und ohne „Verteidigung“ angenommen und verinnerlicht werden.



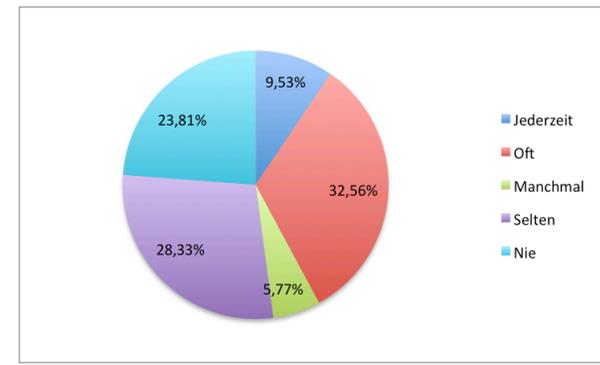
Firmengröße bis 50 MA



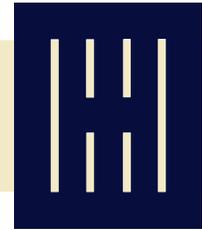
Firmengröße 51 bis 500 MA



Firmengröße über 500 MA



Frage 5



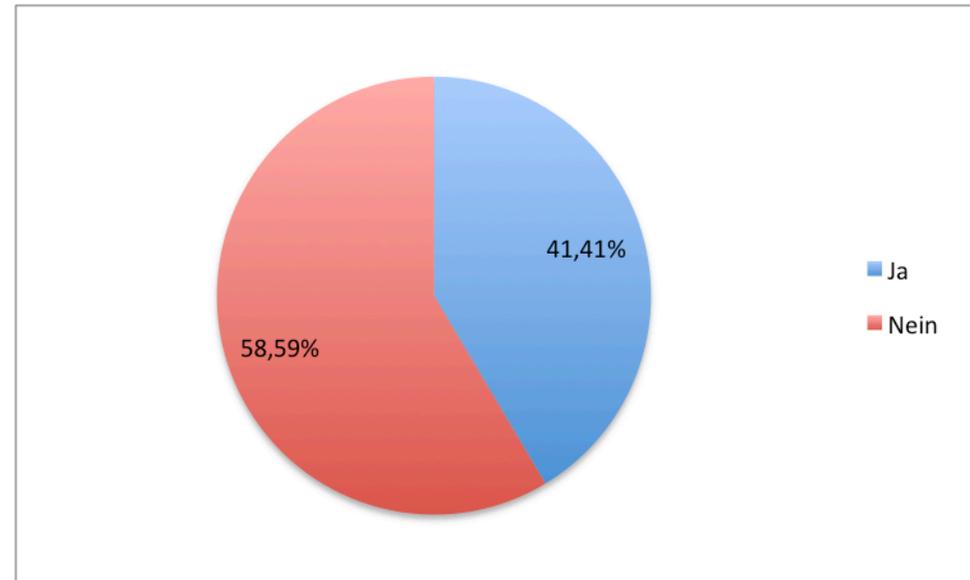
„Ist Ihr Chef in Sachen „Wertschätzung“ vorbildlich für Sie?“

Eine der wesentlichen Aufgaben einer Führungskraft ist es, Vorbild zu sein.

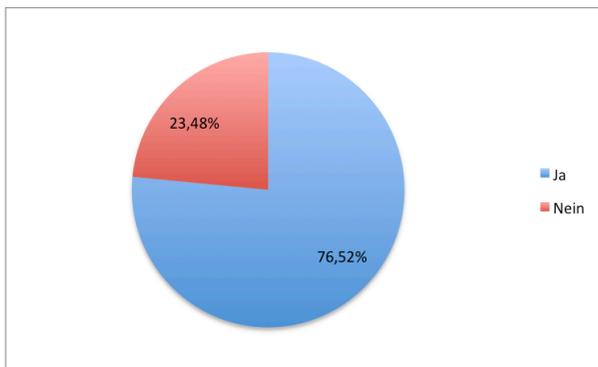
Doch wenn fast 60% aller Mitarbeiter ihren Chef nicht als Vorbild ansehen, in den großen Unternehmen sind es gar über 85%, wie sollen sie ihm und seinen Zielen folgen.

Es ist so elementar wichtig, dass Menschen eine Orientierung haben. Eltern waren unser Vorbild, zu manch einem Lehrer haben wir „emporgesehen“, unser erster Chef könnte ein wichtiges und prägendes Vorbild gewesen sein.

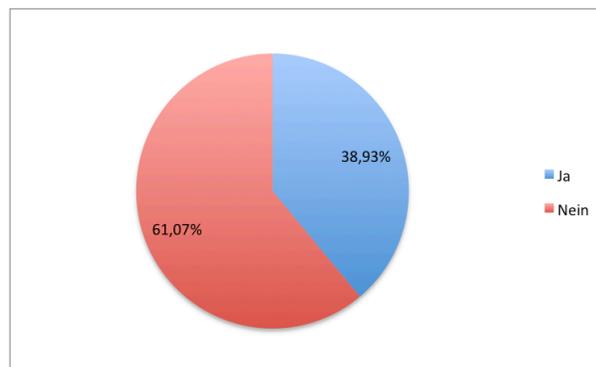
Wo Vorbilder fehlen, sind Menschen nur Gast. Vorbildliche Führungskräfte schaffen Bindung durch Vertrauen, sie wirken inspirierend und motivierend.



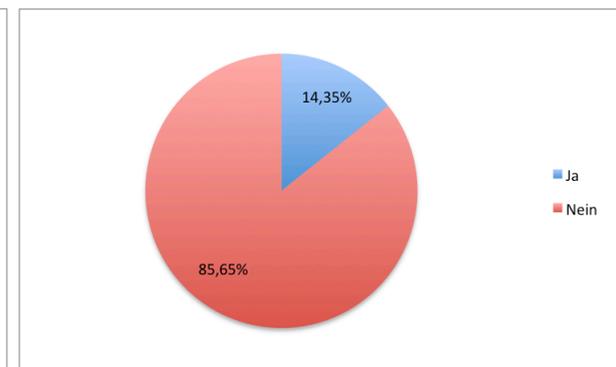
Firmengröße bis 50 MA



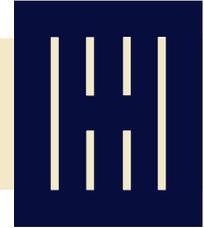
Firmengröße 51 bis 500 MA



Firmengröße über 500 MA



Fazit



Übertragen wir diese Momentaufnahme auf unser Führungsverständnis in den Unternehmen, so wird deutlich, dass NOCH nicht der mitwirkende Mensch, sondern der funktionierende Mitarbeiter gesucht und angestellt wird.

Die Gesellschaft aber ist weiter. Längst suchen wir nach Erfüllung, nach einer Tätigkeit in die wir uns ganzheitlich als Mensch mit unsere Kompetenzen einbringen können. Wir wollen lernen und uns weiterentwickeln. Wir wollen unsere Schwächen und Fehler offen zeigen, ohne dass uns daraus Nachteile entstehen.

Wir suchen heute mehr denn je nach Sinnhaftigkeit statt nur nach Existenzsicherung. Jetzt, wo der Markt sich dreht, werden nur jene Unternehmen exzellente Mitarbeiter an sich binden können, deren Führungskräfte nicht nur den Titel haben, sondern Führung als verantwortungsvolle Aufgabe verstehen.

Gute Mitarbeiter sind heute flexibel, mobil, international ausgerichtet und volatiler als je zuvor. Halten kann sie nur, wer ihnen Rahmenbedingungen bietet, die der Selbstverwirklichung des Einzelnen zuträglich sind.

Schwache Mitarbeiter hingegen suchen eine betriebliche Komfortzone, in der sie sich einkuscheln können. Sie reden nach dem Mund, machen Dienst nach Vorschrift, verbergen Fehler, bringen keine Innovation und suchen außerhalb des Unternehmens nach Möglichkeiten sich oft leidenschaftlich zu verausgaben.

Führungskräfte sind der Schlüssel. Sie sind es, die verantwortlich für den Erfolg sind. Und dieser wird nun mal nicht von den Chefs, sondern von Mitarbeitern maßgeblich erzielt.