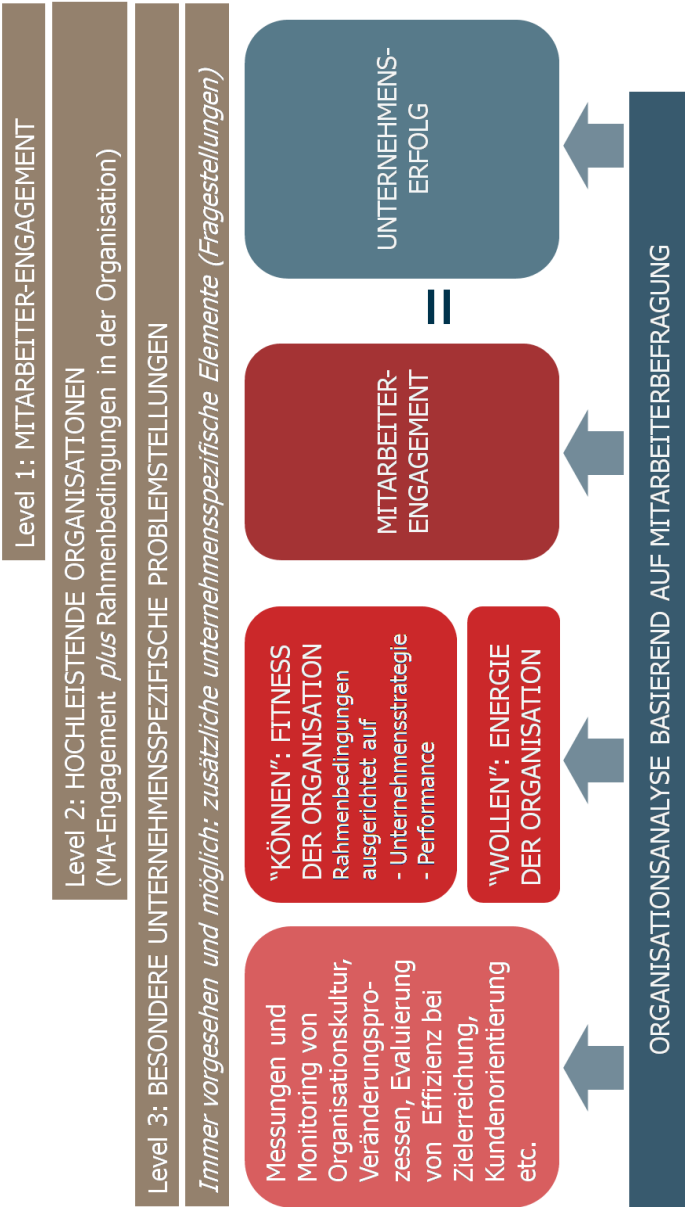


GfK Mitarbeiterbefragungen im Überblick



Kontakt



Dr. Angelika Kofler

Leiterin GfK Austria Sozial- und Organisationsforschung

Telefon: +43 (0)1 717 10 - 137
E-Mail: Angelika.Kofler@gfk.com



GfK Austria Sozial- und Organisationsforschung



GfK Austria Sozial- und Organisationsforschung

Schwerpunkt Organisationsforschung



MITARBEITERBEFRAGUNGEN Der Weg zur hochleistenden Organisation

Vor etwa 20 Jahren begnügte man sich noch mit Erhebungen zum Unternehmensklima. In den 1990er Jahren wurden meist Befragungen über Mitarbeiterzufriedenheit durchgeführt. Mittlerweile ist allerdings erwiesen, dass Mitarbeiterzufriedenheit allein in der Praxis keinen ausreichenden Indikator für die Erreichung von Unternehmenszielen darstellt.

DAS GfK MODELL

Das GfK Trustmark Modell erlaubt wissenschaftlich fundiert die Messung des **Mitarbeiter-Engagements** und der wichtigsten, erfolgsrelevanten Dimensionen organisatorischer Rahmenbedingungen in **hochleistenden Organisationen**. In weiterer Folge kann damit auch auf konkrete **unternehmensspezifische Problemstellungen** eingegangen werden.

Level 1: Die individuelle Ebene - Mitarbeiter-Engagement

Engagierte Mitarbeiter haben einen unmittelbaren Einfluss auf unternehmensrelevante Erfolgskriterien, wie beispielsweise die Produktivität, Profitabilität und Kundenloyalität.

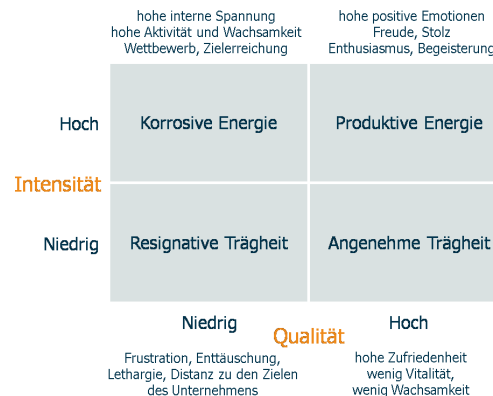
Der Fokus in Level 1 liegt auf der Messung des aktuellen Mitarbeiter-Engagements, der Bestimmung der Einflussfaktoren und dem Ausmaß des jeweiligen Einflusses auf drei wesentliche sozialpsychologische Dimensionen, nämlich der

- **kognitiven** und
- **emotionalen Verbundenheit** mit dem Unternehmen und
- dem resultierenden **tatsächlichen Verhalten** am Arbeitsplatz.

Level 2/3: Die Unternehmensebene - Am Weg zur hochleistenden Organisation

Um hochleistende Organisationen zu ermöglichen und sicherzustellen, dass Mitarbeiter auch unternehmensrelevante Leistungen erbringen können, bedarf es neben dem Mitarbeiter-Engagement auch der entsprechenden organisatorischen Rahmenbedingungen (Level 2). Die Erhöhung der organisationalen Leistung baut auf zwei Strategien auf:

- Der Erhöhung der **organisationalen Fitness** im Hinblick auf
 - die Umsetzbarkeit der Strategie und
 - die Unternehmensleistung (performance) sowie
- die Erhöhung der **organisationalen Energie**. Diese Energie ist ebenfalls messbar und zeigt an, in welchem Ausmaß Unternehmen ihr Potential zur Verfolgung zentraler Ziele aktiviert haben.

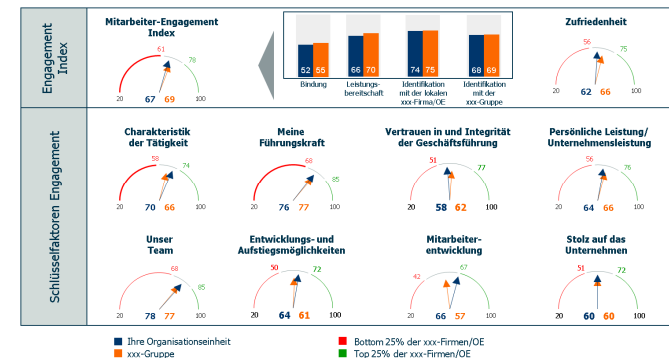


Im weiteren Verlauf wird die Schaffung dieser Grundvoraussetzungen auf die Lösung **unternehmensspezifischer Problemstellungen** erweitert, z.B. die Evaluation von Unternehmenskultur, von Kundenorientierung, von Führungskräften, von Change Prozessen oder Unternehmenswerten (Level 3).

Ablauf und Outputbeispiele

- **Praxiserprobe** und **umsetzungsorientierte** Vorgangsweise
- **Kausal-statistische Analysen** untersuchen Ursachen und erlauben Prognosen
- Identifikation der besten Hebel für eine **Erhöhung der Leistungsmotivation**
- **Maßgeschneiderte Reports** mit übersichtlicher, graphischer Aufbereitung der Ergebnisse
- **Handlungsportfolio** pro Organisationseinheit (heatmap) um Maßnahmen zu fokussieren
- Weiterführende **Umsetzungsbegleitung** (z.B. Roadmaps, HR KPI's)

Das Cockpit



Handlungsportfolio

