



CX-Ray

Unternehmens-Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit

Wenn Mitarbeiter mit ihrem Arbeitsplatz zufrieden sind, ist das Unternehmen erfolgreicher. Dies belegen zahlreiche wissenschaftliche Studien (u. a. eine Studie von Armin Falk und Michael Kosweld die im „American Economic Review“ erschienen ist). Sie zeigen, dass Unternehmen, deren Personal zufrieden ist, davon viele Vorteile haben. Wenn das Klima zwischen Management und Mitarbeitern hingegen belastet ist, leiden darunter auch die wirtschaftlichen Perspektiven des Unternehmens.

Doch welche Faktoren gelten heute wirklich als Garant für Zufriedenheit am Arbeitsplatz? Fragt man Mitarbeiter heute, was für sie zählt, bilden sich drei große Zufriedenheitsfaktoren: Karriere, Gemeinschaft, Sinn.

Karriere – intrinsische Motivation

Zufriedene Mitarbeiter haben einen Job, in dem sie selbstbestimmt arbeiten können. Dadurch können sie ihre Stärken einsetzen, weiterentwickeln und neue dazu gewinnen.

Gemeinschaft – Zugehörigkeit

Zufriedene Mitarbeiter fühlen sich respektiert und wahrgenommen. Sie haben das Gefühl, dass sich andere um sie kümmern.

Sinnhaftigkeit – Stolz

Zufriedene Mitarbeiter haben das Gefühl, einen bedeutsamen Beitrag zu leisten. Sie identifizieren sich mit den Zielen der Organisation und glauben, dass sie etwas Sinnhaftes für die Gesellschaft tun.

Wenn diese drei Bedürfnisse der Mitarbeiter erfüllt werden, sind hohe Leistung und Loyalität die Folge. Werden die Bedürfnisse jedoch nur mangelhaft erfüllt, werden Performance und Bindung geringer ausfallen. Alle drei Faktoren sind gleichermaßen bedeutsam.

CX-Ray Mitarbeiterzufriedenheits-Survey

Mitarbeitermotivation sichtbar machen, zugeschnitten auf die Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter. Ob das Thema Führungskultur oder die Qualität organisatorischer Kommunikation ist, HR und Management hören zu und handeln entsprechend.

Der CX-Ray Mitarbeiterzufriedenheits-Survey stellt die Bedürfnisse der Mitarbeiter anhand eines schnellen und zielführenden Fragebogens fest.

Die Berichte bestehen aus Zufriedenheitsskalen, welche sich auf **das Arbeitsumfeld, die Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung und andere relevante Faktoren beziehen**.

Wenn die CX-Ray-Umfrage zur Mitarbeiterzufriedenheit in Verbindung mit der CX-Ray Company Netzwerk-Analyse verwendet wird, werden weitere Berichte bereitgestellt.

Die Zufriedenheit der **Meinungsführer** und der wichtigsten Experten wirkt sich auf die Stimmung anderer Teammitglieder aus. Mit dem CX-Ray Mitarbeiterzufriedenheits-Survey werden ihre Bedürfnisse wahrgenommen. Daten von isolierten Mitgliedern werden ebenfalls bereitgestellt, um die Mitarbeiterbindung zu unterstützen.

Mein Manager unterstützt meine berufliche Entwicklung

- Ganz und gar nicht
- Ich stimme vollständig zu
- Ich bin nicht bereit, dies zu beantworten

Wie arbeiten Sie nach der Analyse der Mitarbeiterzufriedenheit weiter?

Mitarbeiterbindung erzeugen

Jedes Unternehmen möchte seine Talente, Leistungsträger und Spezialisten mittel- bis langfristig an sich binden. Die erfolgreiche Mitarbeiterbindung hängt von zahlreichen unternehmensspezifischen Faktoren und Rahmenbedingungen ab. Die Bandbreite der bindungswirksamen Faktoren zur Sicherung der Attraktivität als Arbeitgeber ist groß. Durch exzellente Bindung der Mitarbeiter (auch Retention-Programm, oder Retention Management) kann herausragende Leistungsfähigkeit nicht nur für das Unternehmen bewahrt, sondern auch gefördert und maximiert werden.

Eine strategische Planung des Mitarbeiterbindungsprogramms ermöglicht, die Maßnahmen zielgerichtet einzusetzen und Effekte zu steuern. Die Mitarbeiterbindung erfolgt auf vier Ebenen:

Unternehmensbindung

Das heutige Verständnis von Unternehmensbindung bedeutet immer seltener die intensive, lebenslange Identifikation zum Unternehmen. Für Mitarbeiter sind weder die Entscheidung für den Arbeitgeber noch für den Beruf unveränderbar.

Auch Unternehmen profitieren von den Möglichkeiten, agil auf den stetigen Wandel der Wirtschaft reagieren zu können. Das ursprüngliche Konzept von Mitarbeiterbindung durch möglichst attraktive Anzeize hat ausgedient. Dennoch tragen die Mitarbeiter mit einer hohen Bindung zum Unternehmen zu größerem Zusammenhalt in Einzeleinheiten und im Gesamtbetrieb bei. Um Mitarbeitern die Möglichkeit zu bieten, sich dem Unternehmen verbunden zu fühlen, ist die Unternehmensleitung maßgeblich verantwortlich. Sie stellt die höchste Personifikation der Organisation dar und ist verantwortlich für Werte und Wertschätzung.

Aufgabenbindung

In einigen Branchen identifizieren sich die Mitarbeiter besonders mit ihrem Beruf – sie fühlen sich dazu „berufen“. Beispiele dafür sind Pflegeberufe, Seelsorge oder Rettungsdienste. Die Bindung zum Unternehmen spielt oft eine untergeordnete Rolle. Der Grad der Aufgabenbindung sagt kaum Fluktuationsabsichten voraus.

Führungsbindung

Talente und Top-Performer werden von erfolgreichen Organisationen angezogen. Die Wahrscheinlichkeit, dass die Organisation sie binden kann, hängt maßgeblich von der Qualität der Führung ab. Die Mitarbeiterbindung richtet sich häufig an die direkte Führungskraft. Eine negative Führungsbindung bildet für jeden zweiten Mitarbeiter den Grund für Fluktuation. Entscheidend für positive Mitarbeiterbindung ist kompetentes Führungsverhalten (motivieren, begeistern, etc.) des Vorgesetzten.

Teambindung

Besondere Ausprägung der Teambindung gibt es in Forschungs- und Entwicklungseinheiten. Eine hohe Ausprägung entsteht in drei- bis achtköpfigen Teams. Teambildung und Teamerhalt sind Faktoren, die die Beschäftigungsdauer, den Unternehmenserfolg und die Performance stärken können.