

Ergebnisse der Kundenbefragung zu den Personalthemen

Intention: Ermittlung der Schwerpunkte für die Personalthemen aus Kundensicht

Inhalt: Auswertung und Diskussion der SurveyMonkey-Umfrage mit den Fachgruppenmitgliedern

Ergebnis: siehe PowerPoint-Präsentation unter Downloads

Frage 1: Ca. die Hälfte der befragten Mitarbeiter aus insgesamt 23 Betrieben ist im Handwerk tätig, 30 Prozent im produzierenden Gewerbe und 20 Prozent im Bereich der Dienstleistungen.

Frage 2: Die meisten Betriebe sind mittelgroße Unternehmen mit 51-250 Mitarbeitern.

Frage 3: Die befragten Unternehmen haben die "Kultur der Personalarbeit" in Ihrem Unternehmen folgendermaßen bewertet: Der Führungskultur wird insgesamt sehr viel Bedeutung zugemessen. Bei den meisten Betrieben sind außerdem die Unternehmensstrategie und die Unternehmens- und Lernkultur von großer Bedeutung (jeweils über 80%). Die Lern- und Veränderungselemente wurden dagegen als nicht so wichtig empfunden. Einen ähnlich niedrigen Stellenwert haben die Rollengestaltung und die Netzwerkarbeit in den befragten Unternehmen.

Frage 4: Zur Personalrekrutierung lässt sich sagen, dass sich die einzelnen Punkte nicht wirklich in der Bewertung unterscheiden: Sowohl die Personalbedarfsplanung, als auch die Anforderungsprofile oder die Personalsuche, Einstellungsgespräche, die Vertragsgestaltung oder die Informationen vor Beginn der Tätigkeit wurden in allen Betrieben als ungefähr gleich wichtig bewertet und haben generell einen hohen Stellenwert.

Frage 5: Die Einarbeitung neuer Mitarbeiter wird als besonders wichtig erachtet. Daneben ist die Welcome-Kultur beim Thema "Personalimplementierung" eher zweitrangig beurteilt worden.

Frage 6: Zur Personalbetreuung können folgende Aussagen getroffen werden:

Sowohl die Delegation und Motivationsgespräche als auch schwierige Mitarbeitergespräche bzw. Konfliktgespräche haben in den meisten Unternehmen einen sehr hohen Stellenwert. Etwas weniger wichtig, aber doch relevant wurde das Anreizsystem, die Beteiligungsmodelle und die betriebliche Altersversorgung allgemeingültig eingeschätzt. Dabei haben Dienstleister anders geantwortet, als Handwerker (mehr Wert auf Anreizsysteme).

Frage 7: 61% der befragten Unternehmen empfinden die Organisation der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes als sehr bedeutsam.

Frage 8: Die Frage zur Gesundheitsförderung wurde sehr heterogen beantwortet. Dabei gab es keine Unterschiede zwischen körperlichen und psychischen Gesundheitsförderung. 9 von 23 Teilnehmern betrachten diesen Punkt als eher unwichtig.

Frage 9: Hinsichtlich der Personalführung lässt sich Folgendes sagen: 91% der Unternehmen messen der Führungskultur einen hohen Stellenwert bei. Nachrangig wurden die Führungsinstrumente und die Mitarbeitergespräche bewertet. Die restlichen Punkte sind als weniger wichtig eingeschätzt worden.

Frage 10: 87% der Teilnehmer sehen einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess am wichtigsten der genannten Punkte an. Besonders hoch angesiedelt ist die Bewertung für das Wissensmanagement, dem Erfahrungsaustausch und der kollegialen Beratung für Führungskräfte.

Einen recht niedrigen Stellenwert weist die Moderation von Gruppenprozessen auf.

Frage 11: Beim Thema Personalaustritt finden viele Unternehmen ein Abschiedsgespräch und Arbeitszeugnisse wichtig. Hier waren die Ergebnisse aber recht durchwachsen.

Bei Rückfragen zur Umfrage und zu den Umfrageergebnissen wenden Sie sich bitte an KMU-Berater [Peter Haas](#) aus der Fachgruppe Personal im [Bundesverband – Die KMU-Berater](#).

31. August 2016