

Mitarbeitendenbefragungen im Change: „Unternehmen sollten keine schlechten Ergebnisse fürchten“

Mittelständler müssen mehr Tempo, Dynamik und Flexibilität beweisen, um im internationalen Geschwindigkeitswettbewerb zu bestehen und Deutschland als attraktiven und innovativen Wirtschaftsstandort zu stützen. Der geforderte ständige Wandel jedoch stellt Unternehmen und ihre Mitarbeitenden vor Herausforderungen.

Mitarbeitendenbefragungen liefern Firmen exakte, objektive und greifbare Daten, um die Challenge zu beherrschen.

Der deutsche Arbeitsmarkt und die Wirtschaft stecken in einer Zeitenwende, deren massive Umbrüche von Arbeitgebenden wie Arbeitnehmenden einiges abverlangen. In der Beschleunigungsfalle von Fachkräftemangel und demografischem Wandel gewinnt Mitarbeitendenbindung für Unternehmen mehr und mehr an Bedeutung. Entfremden sich Arbeitnehmende inmitten des Change oder leisten gar Widerstand gegen neuartige Arbeitsabläufe, muss die Führungsspitze mit Verständnis reagieren und die Beweggründe ermitteln. Eine Mitarbeiterbefragung hört die Belegschaft an, identifiziert Problembereiche und liefert wertvolles Feedback zur Umsetzung der Umstrukturierung. Doch was, wenn das Ergebnis schlecht ausfällt? Keine Angst davor haben! Das rät Arbeitgeberattraktivitäts-Expertin Silke Masurat. Die zeag-Gründerin empfiehlt dem Topmanagement, die Auswertungen effektiv zu nutzen, um die eigene Arbeitgeberperformance zu hinterfragen und mit vertrauensstiftenden Mitteln aus unruhiger See zu führen.

Pain Points im Change-Prozess

Mitarbeitende während eines Umbruchs an Bord zu halten, erfordert neben kluger Planung auch Empathie und klare Kommunikation durch die Führungsriege. Jeder Wandel verursacht mindestens kleine Windstöße in der Belegschaft, die sich bis zum Sturm entwickeln können. Lehnen sich Mitarbeitende gegen den Sturm, verlieren sie Motivation, Produktivität und Energie – und gefährden den Transformationserfolg. Aus diesem Grund tut die C-Level-Ebene gut daran, Sensibilität für Konfliktherde im Change zu entwickeln:

- **Zeit- und Arbeitsdruck**
Im Chaos des Change kommt es nicht selten vor, dass die Mitarbeitenden temporär ein höheres Arbeitspensum schultern müssen und auf die Mehrverantwortung mit Überforderung reagieren.
- **Angst und Widerstand**
Neuartige Prozesse, Technologien oder Arbeitsweisen sind meistens mit einem Lernprozess oder ungeahnten Herausforderungen verbunden. Sie stellen als solche mögliche Triggerpunkte für in alten Routinen und Denkmustern feststeckende Mitarbeiter:innen dar.
- **Ungewissheit und Unsicherheit**
Zukünftige Abläufe, Verantwortlichkeiten und Rollen sind inmitten des Umbruchs nicht klar definiert. Das weckt Zweifel und Bedenken bei den Arbeitnehmenden. Es fällt ihnen schwer, die Auswirkungen auf ihre alltägliche Arbeit und Job-Position abzuschätzen.
- **Mangelnder Austausch und Unterstützung**
Transformationen setzen in der Regel neue Fertigkeiten und Kenntnisse voraus. Fehlen Schulungen, verunsichert das die Arbeitnehmenden. Gleiches gilt für unklare oder unzureichende Kommunikation, die zusätzlich das Entfremdungsgefühl anstößt.

Pressekontakt

Rebecca Hollmann & Julia Alpert ▪ Borgmeier Public Relations ▪ Rothenbaumchaussee 5 ▪ 20148 Hamburg
Tel.: 040/4130 96 -23 &-28 ▪ Mail: hollmann@borgmeier.de & alpert@borgmeier.de

Transformation greif- und messbar machen

Mitarbeiter:innen-Surveys beziehen die Belegschaft aktiv in Veränderungsprozesse ein und stellen die Anliegen, Meinungen, Erfahrungen und Vorschläge des Einzelnen ins Zentrum. Stimmungstests, auch Surveys genannt, dienen als gewinnbringendes Steuerungsinstrument im Change-Prozess und minimieren das Risiko, dass die Mannschaft in herausfordernden Zeiten meutert. „Als evidenzbasierte Grundlage zeigen Standortbestimmungen klar, was Stärken sind und was besser laufen kann“, verdeutlicht Silke Masurat, Gründerin und Geschäftsführerin der zeag GmbH. „Die Ergebnisse überraschen das Topmanagement erfahrungsgemäß zwar nur selten, doch Personaler und Vorgesetzte sollten nicht ausschließlich ihrem Bauegefühl vertrauen“, mahnt Masurat.

Mitarbeiterumfragen gelten als präventives Mittel, um Negativtendenzen im Rahmen der Transformation zu registrieren und von vornherein gegenzusteuern. Gleichzeitig fördern Surveys die Zufriedenheit und Motivation der Arbeitnehmenden, weil diese sie als wertschätzend wahrnehmen – schließlich ist ihre Haltung gefragt, ihre Bedürfnisse spielen eine Rolle. Ein qualifiziertes Feedback der Belegschaft schafft die Basis für eine starke, krisenresiliente Unternehmenskultur. Denn viel besser als die Leitungsebenen können oft Mitarbeitende beurteilen, ob Veränderungen effektiv umgesetzt werden und wurden oder ob Verbesserungs- oder Schulungsbedarf besteht.

Gelebte Praxis

Den Transformationsprozess mit den Umfragedaten verzahnen und daraus Maßnahmen ableiten, ist die anspruchsvolle Aufgabe, der sich Unternehmen im Anschluss an die Standortbestimmung stellen müssen. Geht das Management nicht auf das Feedback der Arbeitnehmenden ein, verlieren die Menschen schnell ihren Glauben an das sonst so wirkungsvolle und kulturstiftende Steuerungsinstrument. Für die Glaubwürdigkeit einer Mitarbeitendenbefragung ist es essenziell, dass die Geschäftsführung die Ergebnisse transparent kommuniziert, einordnet und am wichtigsten – damit arbeitet.

Über die zeag GmbH

Employer-Glanz als Erfolgstreiber: Das Zentrum für Arbeitgeberattraktivität, unternehmerisch die zeag GmbH, ist Organisatorin der Premium-Auszeichnung TOP JOB und fokussiert die qualitative Stärkung des deutschen Mittelstandes und dessen Arbeitsplatzkultur. Im Jahr 2014 von Silke Masurat gegründet, vereint das bundesweit agierende Pionier-Unternehmen Siegelmanagement, Employer Branding und Unternehmensentwicklung unter einem Dach. In enger Zusammenarbeit mit der Universität St. Gallen untersucht die zeag GmbH per TOP JOB-Analyse die Arbeitgeberattraktivität und Nachhaltigkeit von Firmen. Sie unterstützt bei Verbesserungsbedarf und prämiert herausragende Unternehmen als beste Arbeitgeber Deutschlands. Jahrelang erprobte und individuell zugeschnittene Analyseverfahren zeichnen die Qualität der zeag GmbH genauso aus wie ihre Vorreiter-Position am deutschen Markt. Mehr Informationen unter topjob.de

Pressekontakt

Rebecca Hollmann & Julia Alpert ▪ Borgmeier Public Relations ▪ Rothenbaumchaussee 5 ▪ 20148 Hamburg
Tel.: 040/4130 96 -23 &-28 ▪ Mail: hollmann@borgmeier.de & alpert@borgmeier.de