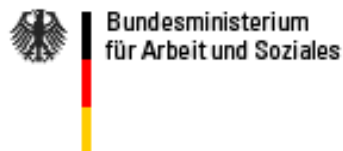


Unternehmenskultur, Arbeitsqualität und Mitarbeiterengagement in den Unternehmen in Deutschland

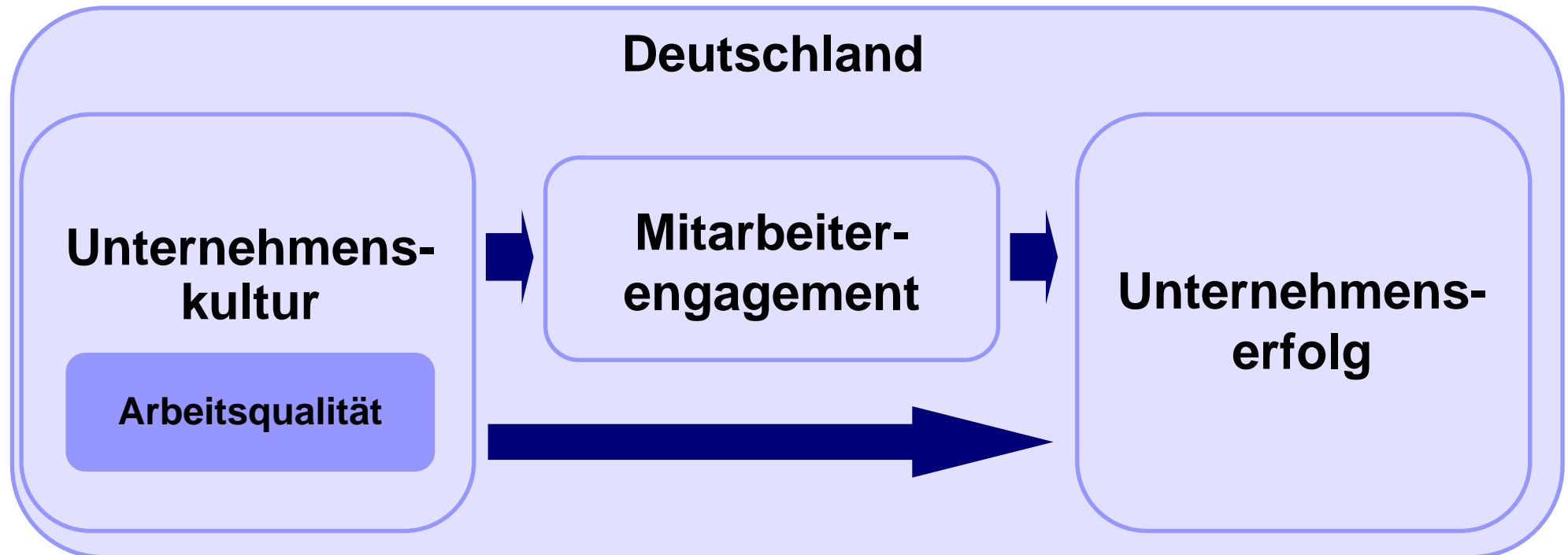


Ein Forschungsprojekt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales

Durchführung: psychonomics AG in Kooperation mit dem Institut für
Wirtschafts- und Sozialpsychologie der Universität zu Köln



Auftrag und Zielsetzung



Ziele

- Repräsentative Erfassung (**Ist-Situation**): Unternehmenskultur, Arbeitsqualität, Engagement
- Analyse des **Zusammenhangs** mit dem **Unternehmenserfolg**
- Entwicklung von **Interventionsmodellen** zur Förderung von Unternehmenskulturen

Methode



- Erfassung der Organisationskultur
- Organisationsbezogene Einstellungen und Bewertungen von Verfahrensweisen

- Erfassung der Strategien zur Realisierung von Unternehmenskultur
- Zentrale Maßnahmen und Programme

Erfassung der erlebten *Kultur* und des Konzeptes

Mitarbeiterbefragung

Unternehmen bis 500 Mitarbeiter
Vollbefragung,
über 500 Mitarbeiter
Zufallsstichprobe von 500
Mitarbeitern

Managementbefragung

(Befragung von
Personalverantwortlichen)



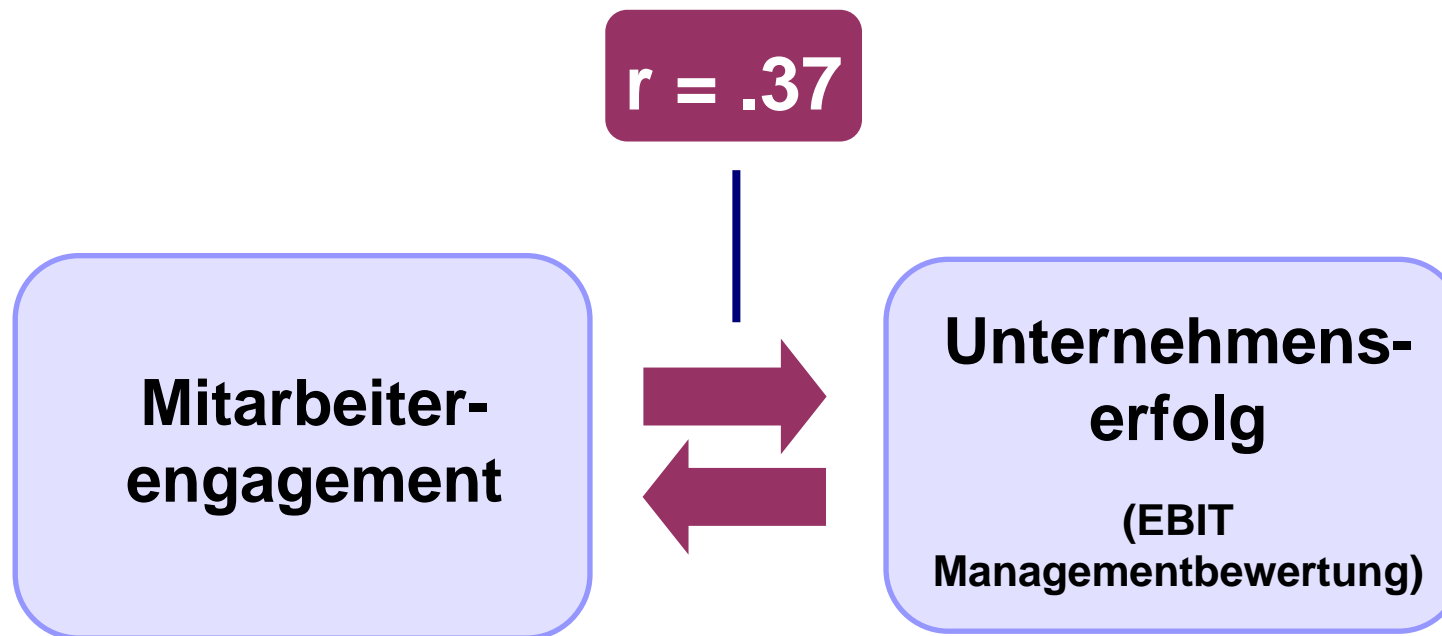
Stichprobe

- Auswahl von 12 Hauptbranchen (NACE-Codierung) mit der höchsten Anzahl an Unternehmen und Beschäftigten in Deutschland:
 - Metallerzeugung/-bearbeitung, Herst. von Metallerzeugnissen
 - Herstellung von Nahrungs-/ Futtermitteln, Getränken, Tabakverarbeitung
 - Maschinenbau
 - Herstellung von chemischen Erzeugnissen und Gummi-/Kunststoffwaren
 - Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen
 - Handelsvermittlung, Großhandel, Einzelhandel, KFZ-Handel, Instandhaltung/ Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern
 - Bau
 - Gesundheits- und Sozialwesen
 - Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung
 - Landverkehr, Schiff-/Luftfahrt, Hilfs-/Nebentätigkeiten für Verkehr, Verkehrsvermittlung, Rohrfernleitungen
 - Kreditinstitute; Versicherungen; mit Kreditinstituten/ Versicherungen verbundene Tätigkeiten
 - Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen
- Zufallsziehung einer multistratifizierten Stichprobe aus allen in Deutschland telefonisch registrierten Unternehmen nach Branche und Unternehmensgröße



Repräsentative Untersuchung von **314 Unternehmen**,
68.151 Befragte, durchschnittlicher Rücklauf pro Unternehmen 58% (**37.151 Antworten**)

Zusammenhang: Engagement und Unternehmenserfolg

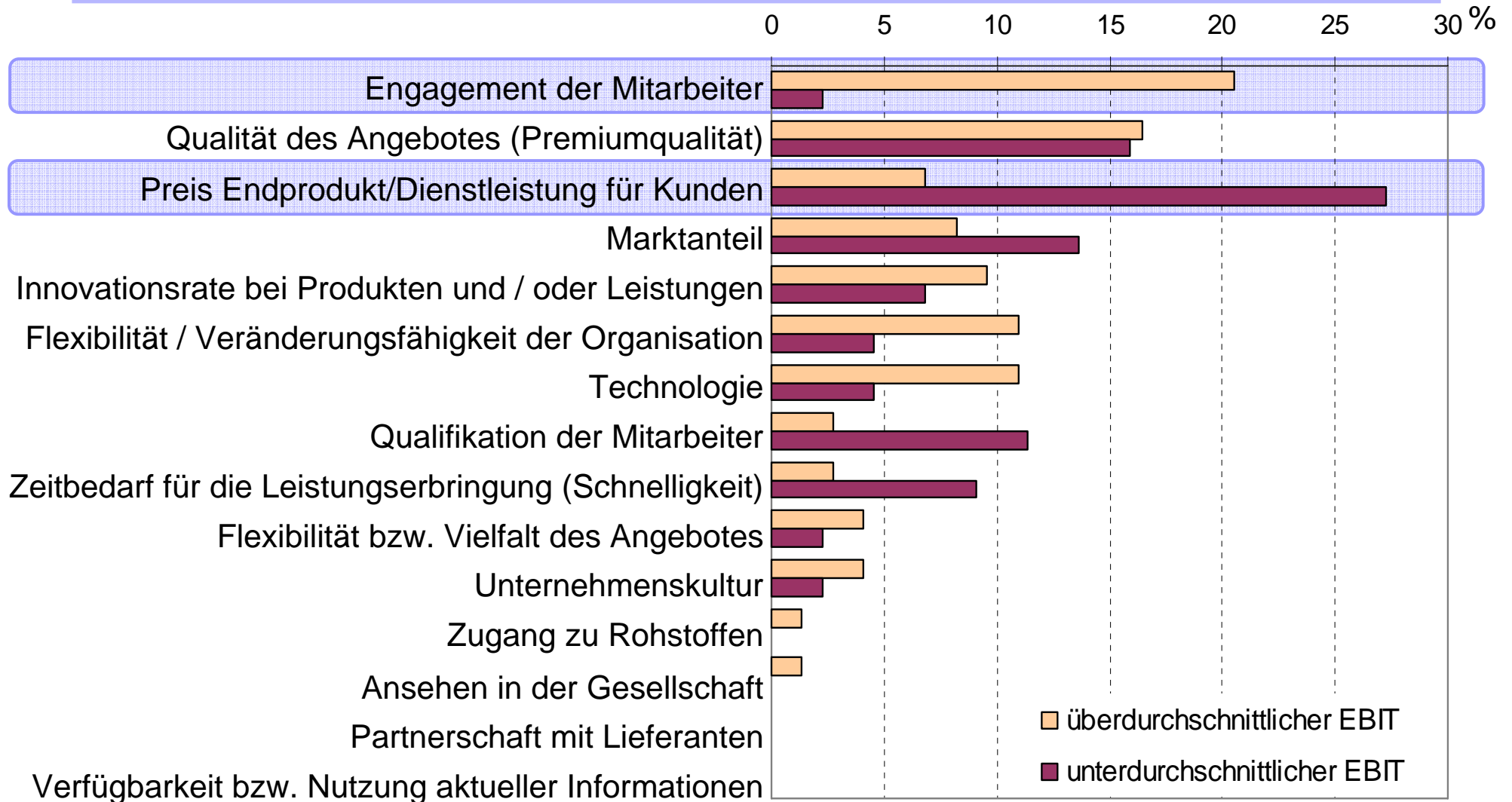


Bedeutsamer signifikanter Zusammenhang zwischen Mitarbeiterengagement und Unternehmenserfolg.



Der wichtigste Wettbewerbsfaktor

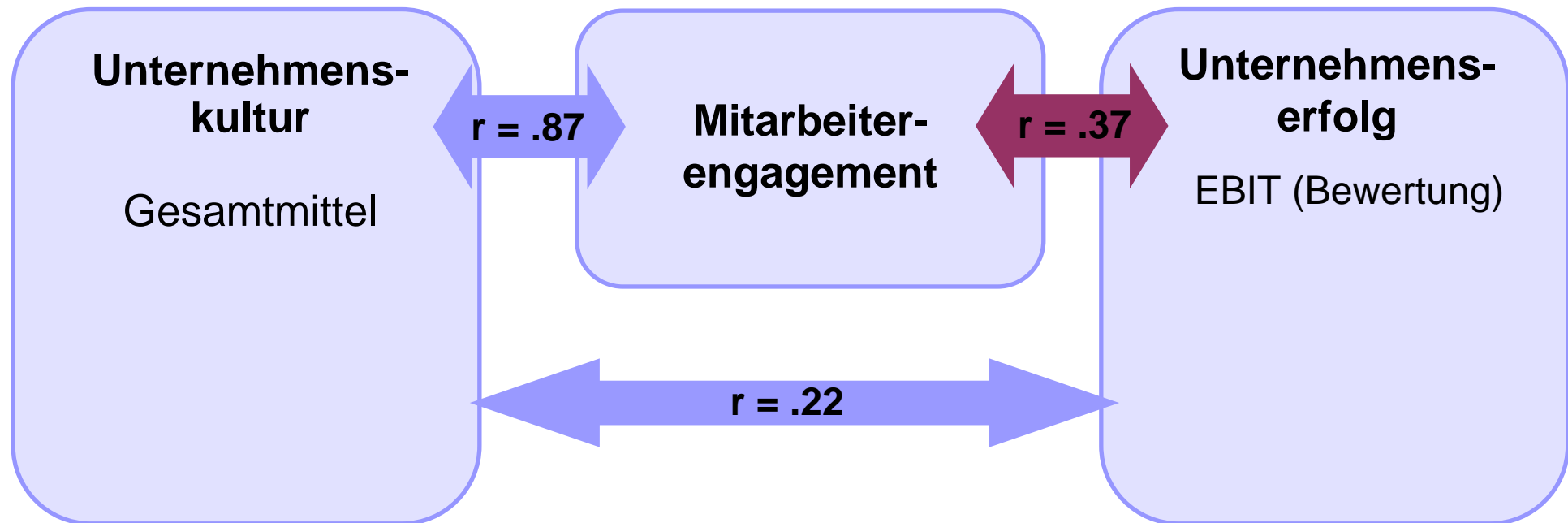
Vergleich über- und unterdurchschnittlich erfolgreicher Unternehmen



Weniger erfolgreiche Unternehmen betonen den Preis als wichtigsten Wettbewerbsfaktor, erfolgreiche Unternehmen das Engagement der Mitarbeiter



Analysemodell (korrelative Zusammenhänge)

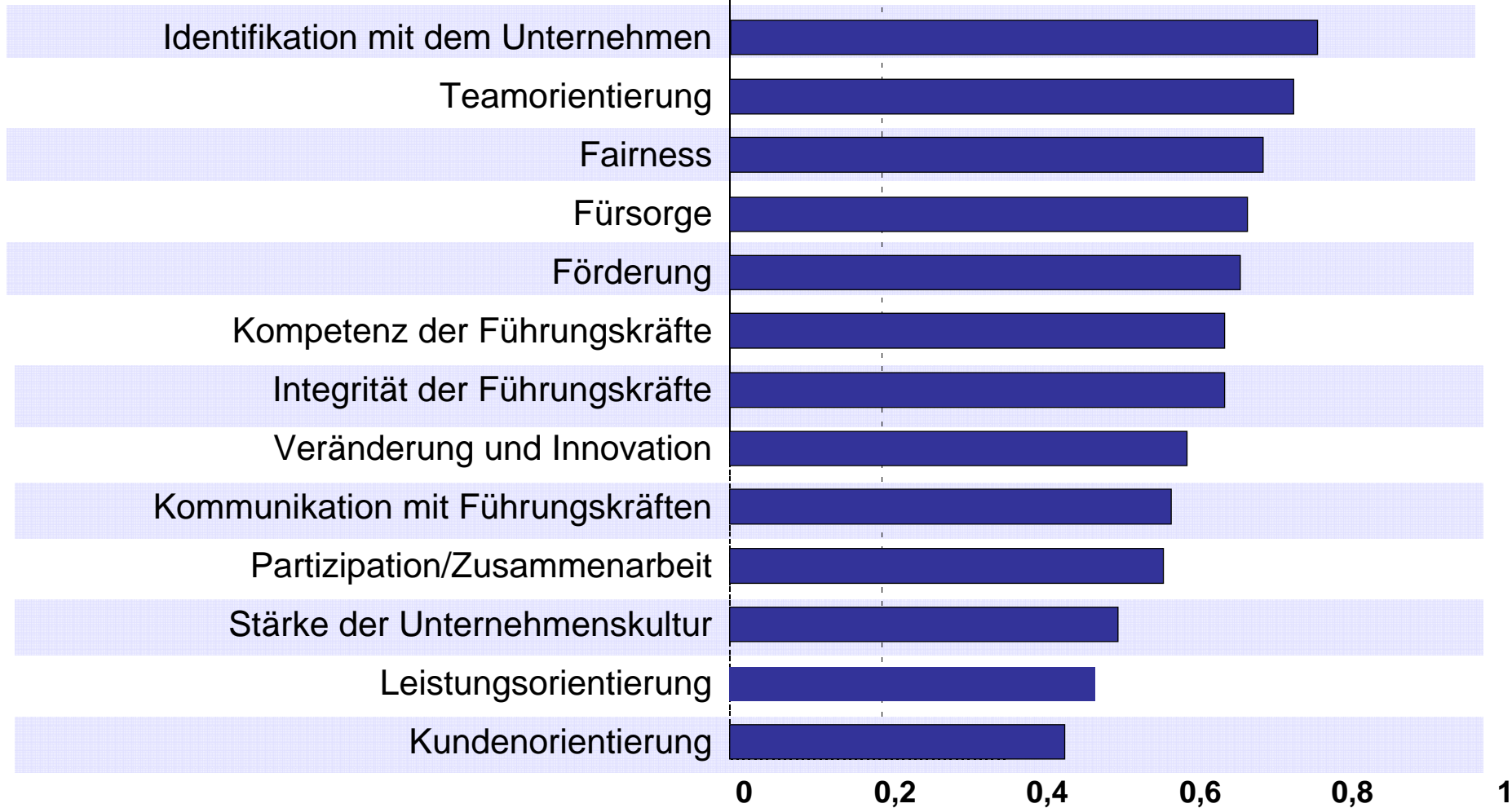




Welche Kulturdimensionen beeinflussen Engagement?

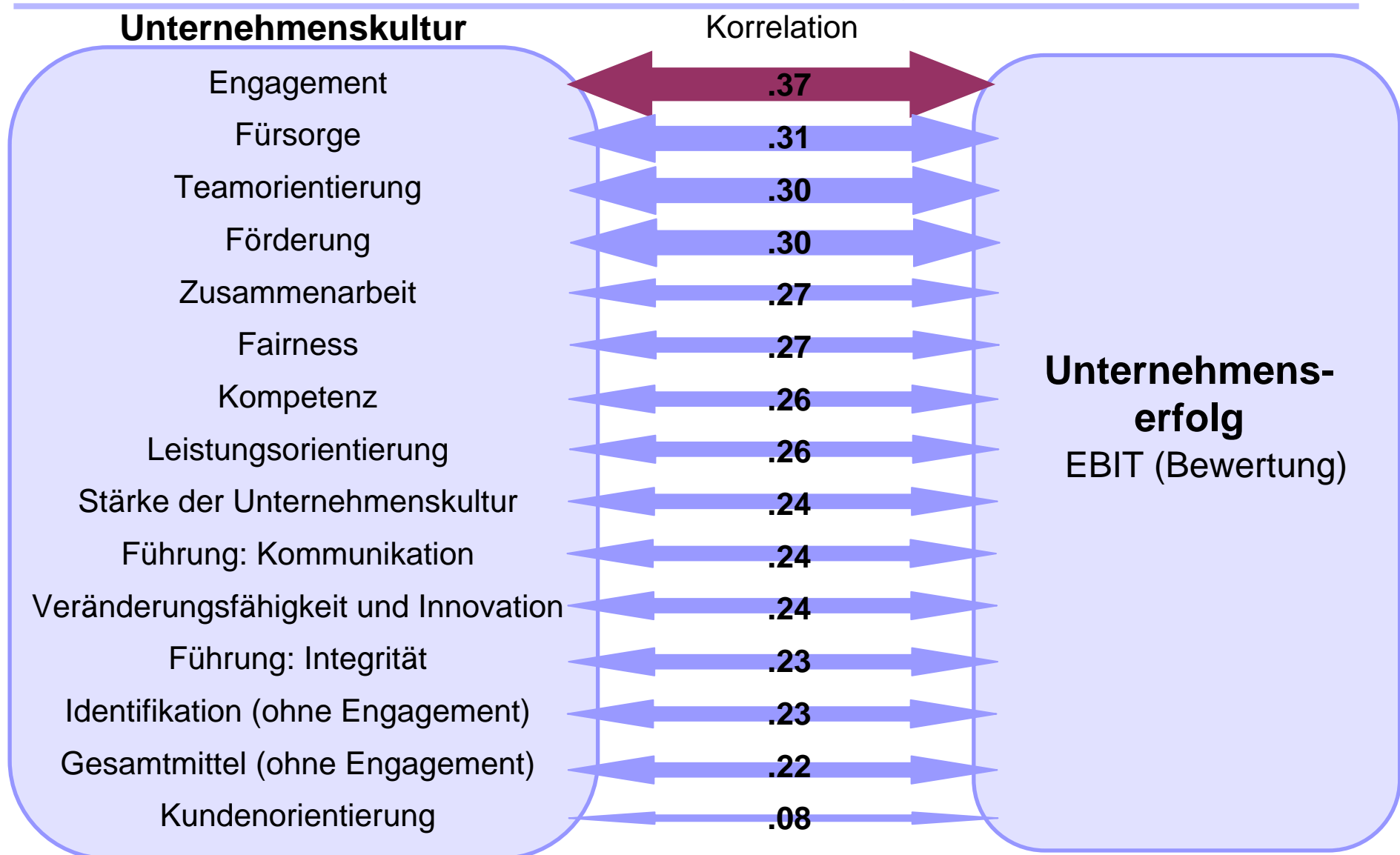
Dimensionen:

Korrelation mit dem Engagementindex:



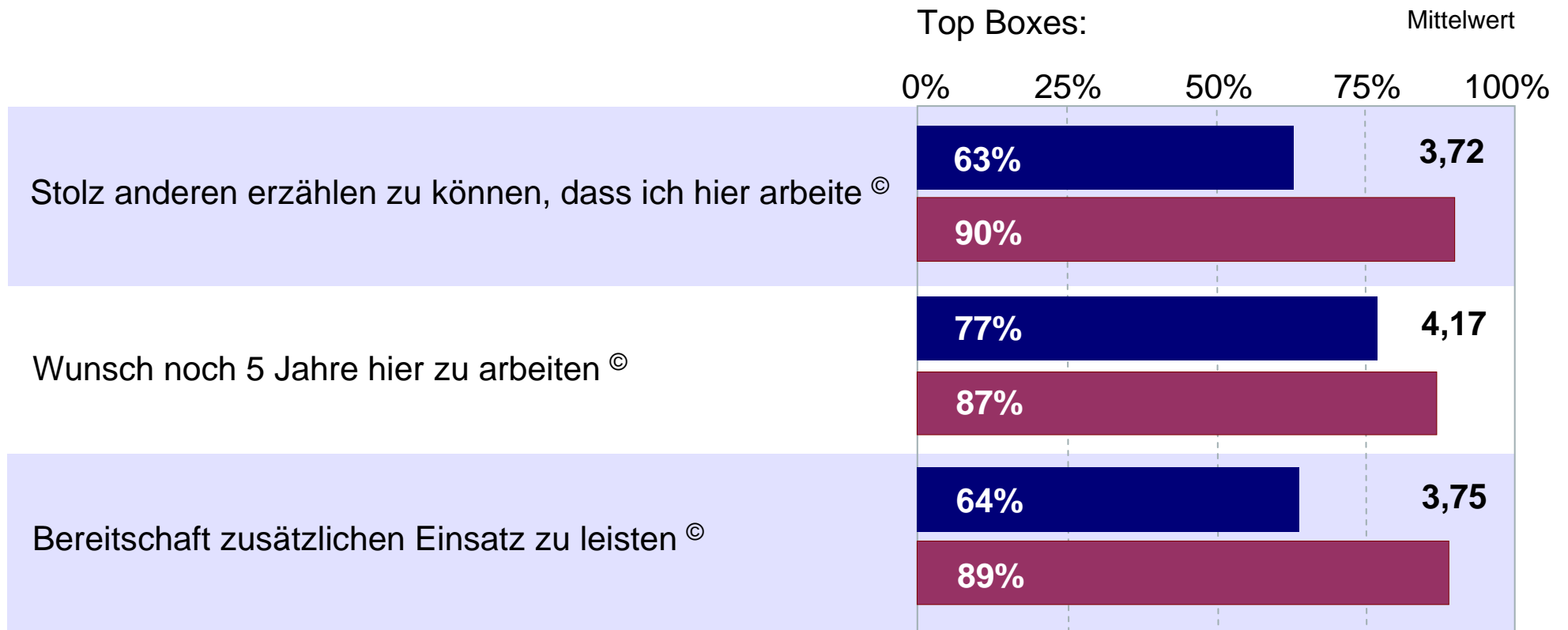
Das Engagement hängt positiv mit allen Kulturdimensionen zusammen bei einem $p < .05$

Korrelationen von Kulturdimensionen und Unternehmenserfolg



Alle Korrelationen signifikant ($p < .05$), bis auf Dimension Kundenorientierung

Potentiale beim Engagement im Vergleich zu „Deutschlands Beste Arbeitgeber“



Repräsentativstudie
 Wettbewerb Top 50



Was macht gute Unternehmenskultur aus?

- „Werte und Credo sind allen Mitarbeitern und Führungskräften bekannt. Sie sind klar und verständlich kommuniziert. Sie sind anerkannt und werden aktiv gelebt. Dadurch ist ein erfolgreiches Miteinander möglich.“
- „Arbeitsklima, das von Vertrauen, Toleranz und gegenseitiger Unterstützung geprägt ist; gezielte Förderung von Entwicklungspotential der Mitarbeiter; hohe Motivation und Arbeitszufriedenheit; das subjektive Gefühl, als Mensch uneingeschränkt akzeptiert zu werden.“
- „Gemeinsame Visionen und Ziele, Identifikation mit dem Unternehmen, gegenseitiges Vertrauen, Schutz des sozialen Umfeldes, kooperativer Führungsstil.“
- „Gelebte Werte, eine Sinnhaftigkeit der Arbeit, die tiefer geht als nur bis zur Gewinnmaximierung.“
- „Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen. Lange Betriebszugehörigkeiten. Niedriger Krankenstand.“

Frage: *Was sind Ihrer Meinung nach wesentliche Merkmale einer „guten“ Unternehmenskultur?*



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt

psychonomics AG
Great Place to Work® Institute Deutschland

Frank Hauser
Leiter psychonomics HR
Leitung Great Place to Work® Institute

fon: 0221-42061-334
fax: 0221-42061-250

Frank.Hauser@psychonomics.de