

Interpretation der Ergebnisse

Mit der Ergebnisdarstellung wird sichtbar, welches Bild die Mitarbeiter über die Rahmenbedingungen im Unternehmen zeichnen. Wo liegen Barrieren, die Potenzialentfaltung verhindern, **wo liegen Stärken, die Engagement fördern?** Sind die wesentlichen Punkte erkannt, kann durch gezielte Intervention die Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter dem Leistungsvermögen einer Organisation angepasst werden. **Lethargie weicht Enthusiasmus.** Auch in schwierigen Zeiten.

Das Gespräch mit einem EUCUSA-Berater bringt Sie auf neue Ideen, wie mit den vorhandenen Humanressourcen bestmögliche Ergebnisse erzielt werden können. Die Steigerung von Engagement und die Erhöhung der Loyalität zum Unternehmen ist ansteckend und wirkt automatisch auch auf Kundenbeziehungen. Engagierte Mitarbeiter führen zu engagierten Kunden. Und nur durch diese Positivspirale wird **Unternehmenserfolg und –qualität auch in schwierigen Zeiten gesichert.**

Die Grafiken

Die **Dimensionsübersicht** gibt einen Ergebnisüberblick in Form der Themenblöcke. Die grünen und roten Balken zeigen in unterschiedlichen Schattierungen den Grad der Zustimmung (grün) bzw. Ablehnung (rot) auf der sechsteiligen Skala des Fragebogens. Das grüne Profil zeigt die Stärken, das Rote die Potenziale, die mit unterschiedlicher Dringlichkeit erschlossen werden sollten. Die Lücke zwischen den farbigen Balken unterstützt die Wahrnehmung der beiden Profile.

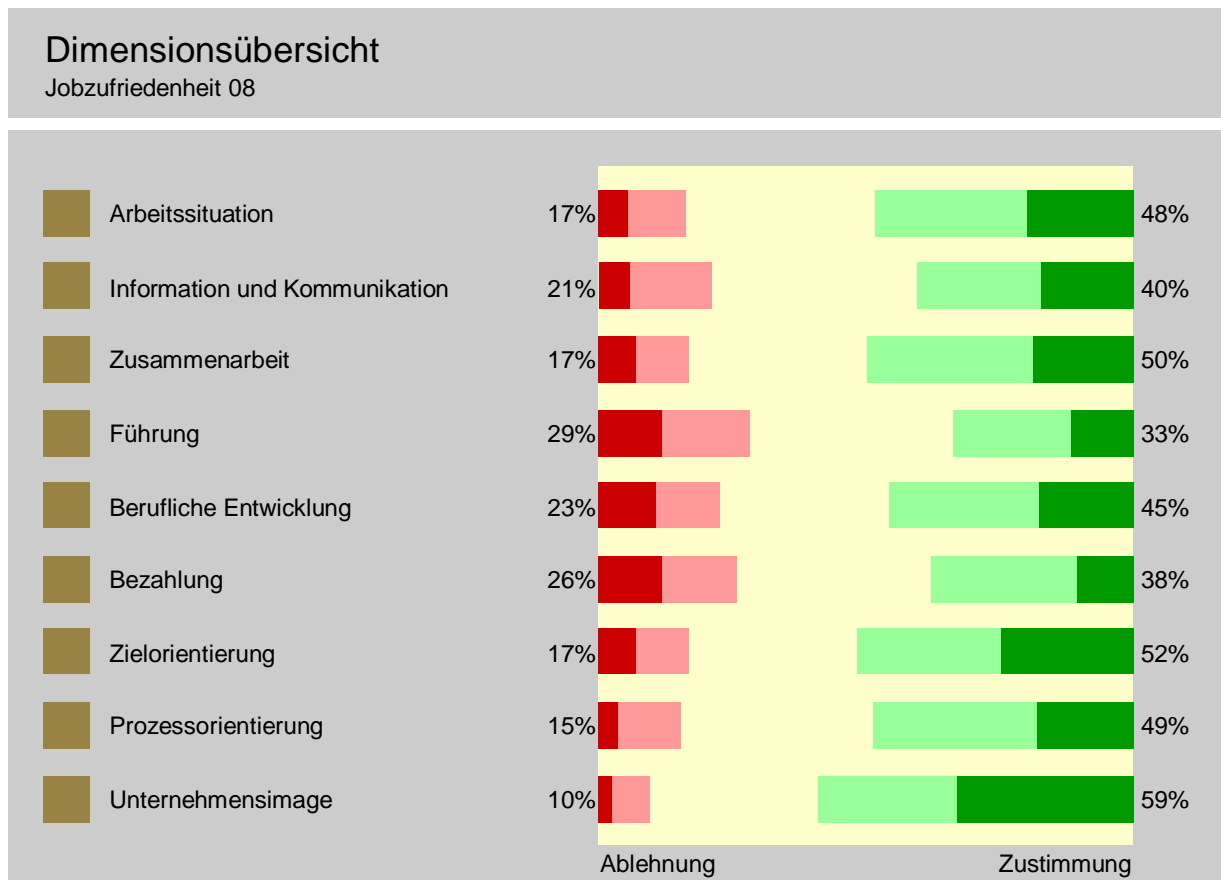
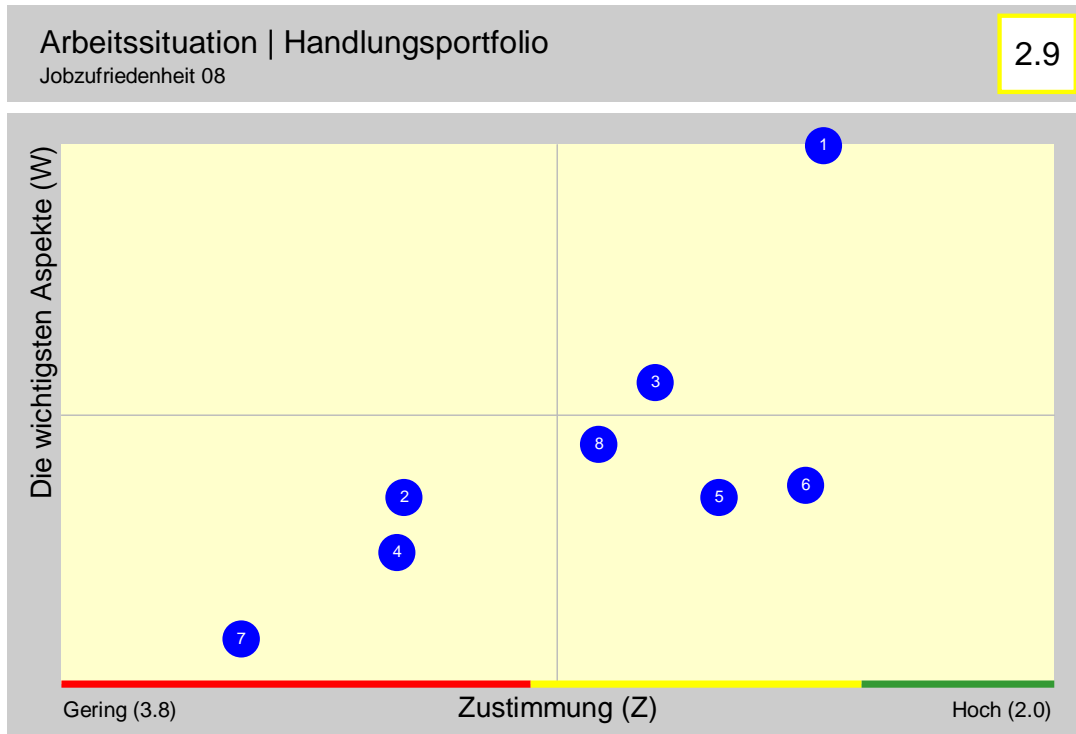


Abb. 1: Beispiel aus der Jobzufriedenheits-Studie Sommer 2008

Das **Handlungsportfolio** unterstützt beim Setzen von Prioritäten. Die Lage der farbigen Punkte gibt Aufschluss über die Zustimmung zu den einzelnen Aspekten (Z liegt zwischen 1 und 6) und deren Wichtigkeit (W liegt zwischen 0 und 100%). Die Wichtigkeit wird auf den am häufigsten genannten Aspekt skaliert. Im Portfolio sind alle Aspekte auf der gesamten Zustimmungsskala von 1 bis 6 dargestellt. Das Handlungsportfolio einer Dimension trägt rechts oben den Zufriedenheits-Index der Dimension. Die Farbe der Umrandung orientiert sich an einer empirisch ermittelten Skala, die mit den Ampelfarben gekennzeichnet ist.



- | | |
|--|---------------------------------------|
| 1: Spaß an der Arbeit (Z=2.4/W=100%) | 2: Motivationslage (Z=3.2/W=34%) |
| 3: Ideen einbringen (Z=2.7/W=56%) | 4: Klima für neue Ideen (Z=3.2/W=24%) |
| 5: Arbeitsbelastung (Z=2.6/W=34%) | 6: Beitrag zum Erfolg (Z=2.4/W=37%) |
| 7: Maßnahmen zur Gesundheitsförderung (Z=3.5/W=9%) | 8: Arbeitsbedingungen (Z=2.8/W=45%) |

Abb. 2: Beispiel „Dimension Arbeitssituation“ aus der Jobzufriedenheits-Studie Sommer 2008

Auf der **Aspektkarte** ist die jeweilige Formulierung zu finden, wie sie in der Online-Befragung verfasst war. Dahinter steht in Klammern der Ausfüllgrad. Er zeigt an, wie viele der Antwortenden diesen Aspekt wirklich beantwortet haben. Die Grafik zeigt die Antworthäufigkeiten und deren Verteilung. Mit einem Blick kann erkannt werden, ob es eine einheitliche Meinung gibt (Normalverteilung) oder sich deutliche Unterschiede zeigen (Polarisierung). Das ist eine wertvolle Information bei der Ableitung geeigneter Maßnahmen. Rechts oben ist der Zufriedenheits-Index dargestellt. Die Farbe der Umrandung orientiert sich an einer empirisch ermittelten Skala, die mit den Ampelfarben gekennzeichnet ist. Diese ist auch im Portfolio abgebildet.

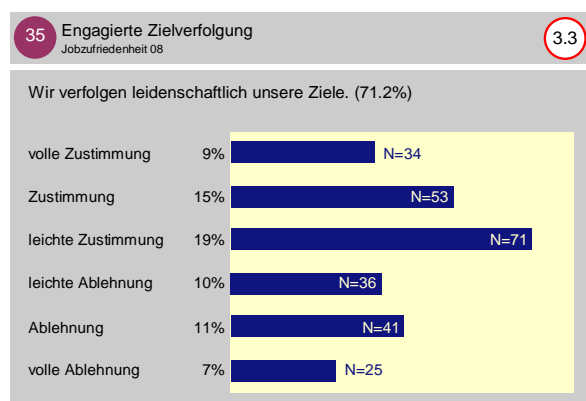


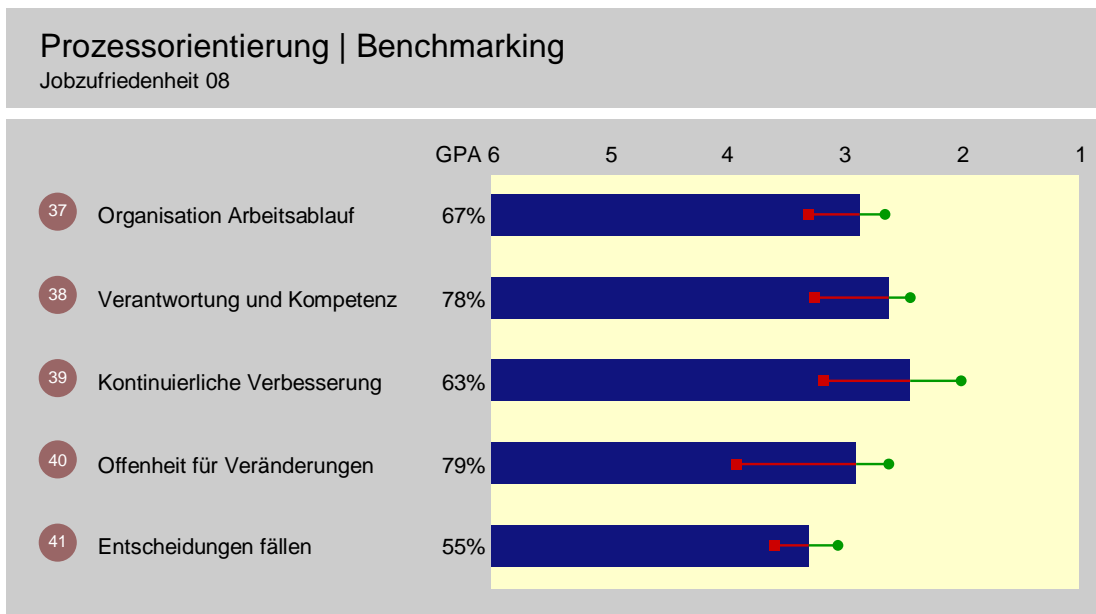
Abb. 3: Beispiel „Engagierte Zielverfolgung“ aus der Jobzufriedenheits-Studie Sommer 2008

Benchmarking

Nach Studienabschluss steht ab Februar 2009 die Möglichkeit zur Verfügung, das Ergebnis der eigenen Organisation mit den Ergebnissen aller weiteren Studienteilnehmer bzw. mit der EUCUSA-Benchmarking-Datenbank zu vergleichen. Sind die eigenen Ergebnisse relativ gut oder stark verbesserungswürdig? Oder nehmen wir einen Spitzenplatz ein, den es zu verteidigen gilt?

Das **Benchmarking** ermöglicht eine Positionsbestimmung der eigenen Organisation. Die „Best in Class“-Werte (BIC) sind als grüne Kreise dargestellt, die roten Rechtecke zeigen die Organisation mit dem größten Verbesserungspotenzial. Mit diesen Werten wird die Spannweite der Ergebnisse aufgezeigt. Im vorliegenden Beispiel wurde nach Branche verglichen (Industrie, Gewerbe, Handel, Dienstleistungen, Energie, Finanzwirtschaft, Öffentliche Hand, Sonstige)

Die Werte der in diesem Bericht betrachteten Organisation sind als blaue Balken dargestellt. Links daneben steht der Grad der Potenzial-Ausschöpfung (GPA) als Kennzahl für eine schnelle Positionsbestimmung. Er gibt an, welches Potenzial im Verhältnis zum „Best in Class“ bereits erschlossen ist. Stimmt also der Balken mit dem roten Punkt überein, so ist die betrachtete Organisation die schlechteste der Grundgesamtheit. Sie hat also das höchste Verbesserungspotenzial (GPA = 0%). Stimmt der blaue Balken mit dem grünen Punkt überein, so ist man „Best in Class“ (GPA = 100%).



Prozessorientierung	Rang 1	Rang 2	Rang 3
(37) Organisation Arbeitsablauf	Handel (2.65)	Energie (2.69)	Dienstleistungen (2.78)
(38) Verantwortung und Kompetenz	Dienstleistungen (2.43)	Finanzwirtschaft (2.45)	Handel (2.60)
(39) Kontinuierliche Verbesserung	Handel (2.00)	Energie (2.08)	Finanzwirtschaft (2.28)
(40) Offenheit für Veränderungen	Energie (2.62)	Handel (2.67)	Industrie, Gewerbe (2.75)
(41) Entscheidungen fällen	Handel (3.05)	Finanzwirtschaft (3.21)	Alle Branchen (3.30)

Abb. 4: Beispiel „Prozessorientierung“ im Branchenvergleich aus der Jobzufriedenheits-Studie Sommer 2008