

Das Abteilungsgespräch zur Verbesserung der Zusammenarbeit

Optimierung der Zusammenarbeit durch:

- Gemeinsame Beurteilung und Optimierung der **Teamkultur**
- Feedback zur **Führungsqualität des Vorgesetzten**
- Definition von Veränderungs- und **Entwicklungsmaßnahmen**

Abteilung

LOGO

Datum

Fragen zur Verbesserung der Zusammenarbeit

Anonym

Ich bin zufrieden ■
teils, teils ■
Ich bin nicht zufrieden ■

Fragen zur Aufgabe

Mögen Sie Ihre Aufgaben? ■ ■ ■

Können Sie die Ihnen übertragenen Aufgaben ausreichend nach Ihren Vorstellungen durchführen? ■ ■ ■

Insgesamt: 4 Fragen

Fragen zur Zusammenarbeit im Team

Wie beurteilen Sie das Arbeitsklima in der Gruppe? ■ ■ ■

Insgesamt 3 Fragen

Frage zum Führungsverhalten des Vorgesetzten

Fühlen Sie sich über die wesentlichen Dinge im Unternehmen u. Ihrer Abteilung informiert? ■ ■ ■

Erkennt Ihr Vorgesetzter gute Leistungen an? ■ ■ ■

Insgesamt: 8 Fragen



Abteilung

LOGO

Fragen zur Verbesserung der Zusammenarbeit

Fragen und Verbesserungsvorschläge:

Raum für Anregungen, Bemerkungen und Verbesserungsvorschläge

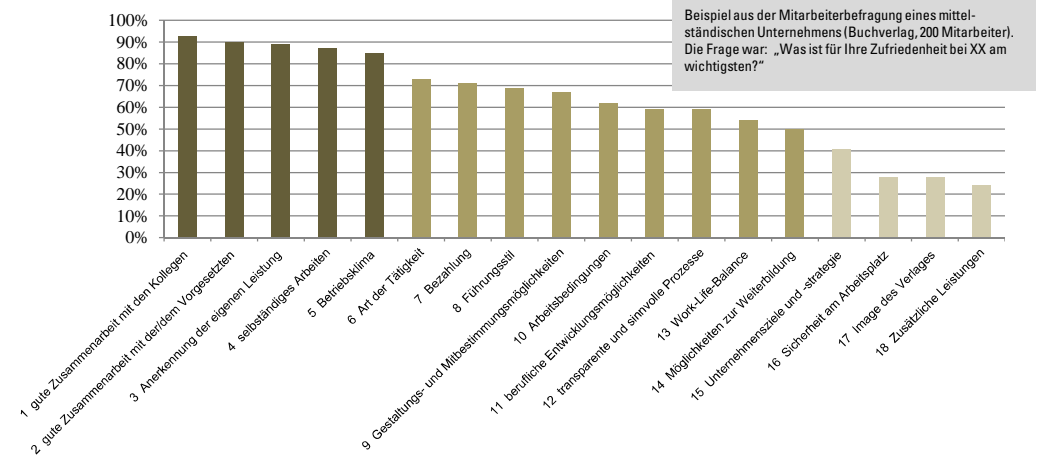
Die dargelegten Untersuchungsergebnisse der Mercer-Studie belegen die herausragende Bedeutung der Aspekte „Führung“ und „Zusammenarbeit“ für das Mitarbeiterengagement in Deutschland.

Diese Ergebnisse finden sich auch in den von uns in verschiedenen Unternehmen durchgeführten Mitarbeiterbefragungen wieder.

Faktoren des Mitarbeiterengagements	Global	China	Frankreich	Deutschland	Indien	Japan	UK	USA
Respekt	125	121	133	129	104	90	144	122
Art der Arbeit	112	75	138	113	116	107	122	112
Work-Life-Balance	112	98	133	106	97	119	119	111
Bereitstellung von gutem Kundenservice	108	108	110	108	103	79	122	107
Grundgehalt	108	113	110	105	103	140	117	114
Menschen, mit denen man zusammenarbeitet	107	96	105	131	98	107	120	104
Betriebliche Zusatzleistungen	94	127	81	110	94	75	76	112
Langfristige Karrieremöglichkeiten	92	91	89	77	108	94	88	92
Weiterbildung und Entwicklung	91	83	67	80	98	86	85	82
Flexibles Arbeiten	87	85	77	92	80	88	83	88
Möglichkeiten zu Beförderung/ beruflichem Fortkommen	85	92	79	83	113	92	68	80
Variable Vergütung/ Bonus	80	111	77	65	86	123	56	75

(Quelle: Wilbs, Dr. Dagmar (2008): Respektvoller Umgang ist weltweit wichtigster Faktor für das Mitarbeiterengagement. URL: <http://www.mercer.de/summary.jhtml/dynamic/idContent/1294995>. Download vom 10.04.2008)

Die „What’s working“-Studien von Mercer untersuchen seit einigen Jahren Verschiedene Dimensionen des Mitarbeiterengagements in 22 Ländern. Faktoren, die mit 100 Punkten bewertet wurden, sind von mittlerer Bedeutung. Weniger als 100 Punkte bedeuten eine geringere, mehr als 100 Punkte eine stärkere Bedeutung. Angegeben sind die jeweiligen Durchschnittswerte.



Voraussetzungen für das Gruppengespräch

- „Optimierungs-Frame“ beim Vorgesetzten
- Schulung des Vorgesetzten zur Handhabung von Konfliktgesprächen in Gruppen
 - mindestens einwöchige Vorbereitungszeit für den Mitarbeiter (anhand des Fragebogens)

- Anonymität

(ein Mitarbeiter sammelt die ausgefüllten Fragebögen ein und überreicht sie dem Vorgesetzten)

- Auswertung durch den Vorgesetzten zur Vorbereitung und zur Bestimmung der Gesprächsschwerpunkte
 - Gruppengespräch in ungestörter, vertraulicher Atmosphäre
 - angemessenes Zeitbudget (ca. 3 Std.)
 - bei Bedarf unterbrechen und fortsetzen
- Vorgesetzter und Mitarbeiter sprechen sich aus (Themenbezogen)
- Vorgesetzter und Mitarbeiter verabreden konkrete Maßnahmen

Das Jahres-Gruppengespräch

- ist ein unabdingbares „Führungsinstrument“
- bringt Vorgesetzte und Mitarbeiter dazu, die Zusammenarbeit systematisch zu „controllen“
 - verfolgt die Ziele:
 - Optimierung der Teamkultur
 - Optimierung der Arbeitsprozesse
 - Konsens zwischen den Gesprächsteilnehmern
- hilft dem Vorgesetzten, sein Führungsverhalten „feinzutunen“
 - klärt Probleme in der Gruppe
- zeigt dem Mitarbeiter, dass eine gute Zusammenarbeit Anliegen des Unternehmens ist
 - Definiert notwendige Veränderungsmaßnahmen