Einleitung

Stephan Sandrock

1

Um wettbewerbsfähig zu sein, benötigen Unternehmen neben marktgerechten Produkten, zukunftsfähigen Innovationen und stabilen Prozessen auch fähige und motivierte Beschäftigte. In Zeiten knapper werdender Fach- und Führungskräfte wird es für Unternehmen zunehmend wichtiger, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Denn „gute Arbeitgeber“ haben Vorteile im Wettbewerb um Personal. Und sie sind gleichzeitig in der Lage, Beschäftigte sowie deren Know-how im Unternehmen zu halten. Wie kann ein Unternehmen sicherstellen, dass Umfeld- und Arbeitsbedingungen attraktiv sind? Ein wichtiges Werkzeug ist hier die Mitarbeiterbefragung (kurz: MAB). In einigen Unternehmen sind solche Befragungen schon seit Jahren als wichtiges personal- und organisationspolitisches Instrument etabliert. Oder die Verantwortlichen haben sie als wichtige personalpolitische Maßnahme für die Zukunft im Fokus. Doch was sind Mitarbeiterbefragungen? Welche Funktionen haben sie, wozu können sie verwendet werden und wie werden sie durchgeführt? Mit der vorliegenden Neuauflage des Bandes von 2012 (Sandrock und Prynda 2012a) werden diese Fragen praxisgerecht und umsetzungsnah beantwortet.

Mitarbeiterbefragungen sind anonyme, freiwillige und meist schriftlich durchgeführte Befragungen. Grundsätzlich ist eine Mitarbeiterbefragung in jeglicher Form eine systematische Erhebung von Einstellungen der Beschäftigten eines Unternehmens oder einer Organisation zu umfeld- und arbeitsbezogenen Themen. In der Regel wird die Erhebung über Fragebogeninstrumente vorgenommen, die standardisiert auswertbar sind. Die Standardisierung erleichtert die Interpretation der Ergebnisse. Durch ihre Systematik und Einbindung in die strategische und operative Ausrichtung eines Unternehmens sind Mitarbeiterbefragungen von informellen Gesprächen mit Beschäftigten, Belegschaftsbefragungen

durch Arbeitnehmervertretungen und Befragungen im Rahmen von Forschungsarbeiten, die in erster Linie wissenschaftlichen Zwecken dienen, eindeutig abzugrenzen.

Die Beschäftigten wissen etwas, das ich nicht weiß?!

Sind wir ein attraktiver Arbeitgeber? Funktioniert der Informationsfluss bei uns? Wie steht es um das Betriebsklima in unserem Unternehmen? Solche oder ähnliche Fragen stellen sich viele Unternehmen. Sie wollen wissen, wie ihre Beschäftigten über solche und andere Themen denken. Um Antworten auf diese Fragen zu finden, können systematische Mitarbeiterbefragungen durchgeführt werden. Die Zielsetzungen derartiger Erhebungen sind vielfältig und unterscheiden sich zwischen Unternehmen. Für den Arbeitgeber kann es beispielsweise wichtig sein, wie Beschäftigte über das Betriebsklima denken, um daraus Verbesserungspotenziale abzuleiten. Darüber hinaus wird es vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und dem damit einhergehenden Fachkräftemangel für Unternehmen zunehmend wichtiger, sich durch Personalmaßnahmen wie etwa lebenssituationsspezifische Arbeitszeiten als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Dazu können im Rahmen von Mitarbeiterbefragungen gewonnene Erkenntnisse über die Stärken und Potenziale des Unternehmens hilfreich sein.

Die Praxishilfe führt Unternehmen anschaulich durch den Prozess der Mitarbeiterbefragung. Sie skizziert unterschiedliche Methodiken, beantwortet häufig gestellte Fragen und beinhaltet nützliche Checklisten sowie Mustervorlagen. Zur schnellen Übersicht werden einige zentrale Fragen zur Mitarbeiterbefragung kurz und knapp beantwortet. Zunächst werden in diesem Buch Begrifflichkeiten erläutert. Außerdem wird auf die verschiedenen Funktionen von Mitarbeiterbefragungen eingegangen. Anhand des Schemas (s. Abb. 6.1) werden in Kap. 6 die einzelnen Prozessschritte für einen strukturierten Ablauf einer Mitarbeiterbefragung erläutert. Der Leser findet dort ebenfalls Querverweise, die direkt zu einer FAQ-Liste führen: Hier finden sich kompakte Antworten auf zusätzliche mögliche Fragen.

S. Sandrock (✉)

Leitung Fachbereich Arbeits- und Leistungsfähigkeit,
ifaa – Institut für angewandte Arbeitswissenschaft e.V.,
Düsseldorf, Deutschland

E-Mail: s.sandrock@ifaa-mail.de