

EEE – Rating

Das Ziel: Durch ein internes Rating erhalten die Führungskräfte/Geschäftsleitung ein klares Bild über die Stärken und Schwächen aus der Sicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Von uns kommen dann noch die Benchmarks aus dem Markt mit vergleichbaren Unternehmen und der Firmen aus der „LIGA der außergewöhnlichen Unternehmen“ hinzu. Darüber hinaus erstellen wir eine Analyse aus diesen Daten, die mit Empfehlungen für eine Entwicklung zu einer „High-Performing-Unit“ abschließt.

DURCHFÜHRUNG

Wir erarbeiten gemeinsam eine repräsentative Auswahl von MitarbeiterInnen, die an der Befragung teilnehmen sollen (ca. 5 bis 10% alle MA). Diese bekommen einen online-Zugang zum Fragebogen. Die Befragung ist anonym. Die Ergebnisse werden direkt an uns gesandt. Wir werten dann aus (das ist auch nach vorher festgelegten Abteilungen möglich) und setzen die Ergebnisse in den Vergleich mit anderen Unternehmen am Markt. Die Analyse zeigt Stärken, Schwächen und Entwicklungspotenziale auf, denen die Führungskräfte nachgehen können. Unsere Empfehlung ist, dass die Führungskräfte Schwerpunkte der Entwicklung setzen, sich dementsprechend Steigerungen der Werte innerhalb eines Jahres vornehmen und das Rating dann ein Jahr später wiederholen, um zu überprüfen, ob die gesetzten Maßnahmen erfolgreich waren. So können Softfacts quantifizierbar gemacht und die Fortschritte der darauf ausgerichteten Maßnahmen überprüft werden.



Muster GmbH

EEE Befragung		Ergebnisse 2018			Analyse		
Thema	Gesamt 2018	Abteilung A 2018	Abteilung B 2018	Gesamt 2017	Entwicklung 2017-2018	Markt Benchmarks	LIGA Benchmarks
I. Excellent	6,9	6,5	7,3	5,3	1,6	5,8	8,8
I.1. Klare Ausrichtung	5,9	5,5	6,2	5,4	0,5	5,5	8,6
Ausrichtung ist bekannt	5,6	5,2	5,9	6,2	-0,6		
Eigener Beitrag zur Ausrichtung ist klar	6,7	6,3	7,1	4,9	1,8		
Gemeinsames Mindset	5,3	5,0	5,6	5,1	0,2		
I.2. Professionelles Miteinander	7,3	6,8	7,7	5,3	2,0	6,0	8,9
Fehlerkultur	7,3	6,8	7,7	5,6	1,7		
Selbstvertrauen stärken	7,5	7,1	8,0	5,7	1,8		
Feedback-Kultur	7,0	6,6	7,4	4,5	2,5		
I.3. Exzellente MitarbeiterInnen/Führungskräfte	7,6	7,2	8,1	5,2	2,4	5,9	8,8
Können/Wollen/Dürfen passen zusammen	7,8	7,3	8,2	6,4	1,4		
Personal-Management	7,4	6,9	7,8	3,8	3,6		
Führungsqualität	7,8	7,3	8,2	5,6	2,2		
II. Extraordinary	6,4	6,0	6,8	6,3	0,1	6,3	8,9
II.1. MitarbeiterInnen im Fokus	6,4	6,0	6,8	6,7	-0,3	6,4	9,0
Zuerst der Mitarbeiter dann der Kunde	6,3	5,9	6,7	7,4	-1,1		
Backstage Leadership	7,7	7,2	8,1	6,5	1,2		
Attractive Employer	5,3	5,0	5,6	6,2	-0,9		
II.2. Auftritt nach Außen	6,4	6,0	6,8	6,4	0,0	6,5	9,0
Unsere Kernkompetenz wird ausgespielt	7,3	6,8	7,7	5,4	1,9		
Sichtbare Agilität	6,3	5,9	6,7	7,5	-1,2		
Bedürfnisse der Kunden kennen und Erwartungen erfüllen	5,7	5,3	6,0	6,4	-0,7		
II.3. Potenziale fördern	6,4	6,0	6,7	5,7	0,7	6,0	8,8
Mut zu neuen Wegen	4,9	4,6	5,2	4,3	0,6		
Best practice sharing	6,6	6,2	7,0	5,2	1,4		
Selbststeuernde Teams	7,6	7,1	8,0	7,6	0,0		
III. Efficient	6,9	7,3	6,5	5,8	1,1	5,8	8,7
III.1. Selbstmanagement	7,4	7,8	6,9	6,4	1,0	6,2	9,0
Work-Life-Balance	7,1	7,6	6,7	6,1	1,0		
Eigenmotivation	7,3	7,8	6,9	7,0	0,3		
Ressourcen Management	7,6	8,1	7,2	6,3	1,3		
III.2. Teamwork	7,5	7,9	7,0	5,9	1,6	5,8	8,4
Wertschätzendes Miteinander	7,0	7,4	6,5	4,6	2,4		
Zusammenarbeit Team-übergreifend	8,2	8,7	7,7	7,4	0,8		
Meetingkultur	7,3	7,7	6,8	5,7	1,6		
III.3. Effiziente Organisation	5,9	6,2	5,5	5,2	0,7	5,5	8,6
Informations-Management	6,4	6,8	6,0	5,6	0,8		
Rasche, unkomplizierte Umsetzung	6,5	6,8	6,1	5,9	0,6		
Kontinuierliche Verbesserungen	4,8	5,0	4,5	4,1	0,7		

UNSER AUFWAND

5 bis 10 Stunden für die Durchführung und Auswertung. Wir empfehlen ein gemeinsames abschliessendes Meeting mit den Führungskräften, wo wir die Ergebnisse präsentieren.

MÖGLICHE THEMEN/ANLÄSSE

- Führungskräfte wollen ein spontanes Feedback ihrer Mitarbeiter.
- Eine Entwicklung des Teams oder der Abteilung soll messbar gemacht werden, um den Erfolg zu kontrollieren.
- Ein Team möchte sich mit anderen Teams am Markt oder im Unternehmen vergleichen, um zu sehen, wie gut es in den drei E's performt.
- Eine komplette Mitarbeiter-Befragung ist zu aufwendig.
- Ein Projekt-Team möchte Daten für die Teamentwicklung laufend während des Projektes einholen.



Nach leitenden Funktionen bei IKEA Österreich und Neumann Personal-Management International seit 1995 selbständig. Zertifizierter Unternehmensberater, Coach für Veränderungsprozesse. Gründer und Vorsitzender der „LIGA der außergewöhnlichen Unternehmen“ (www.ldau.eu). Mentaltrainer für Spitzensportler (Hockey, Schießen, Golf), Buchautor.

Mag. Ferry Fischer,
EEE FOCUS CONSULTING - Gründer



Telefon:

+43 676 929 0 929



Email:

ferry.fischer@3ef.at



Adresse:

Arsenalstrasse 12/Top
1003, A-1100 Vienna



Website:

www.3ef.at