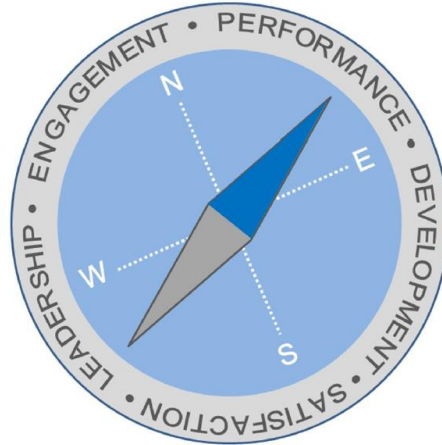


OD-Map™ Organisations-Entwicklung



Beispielgraphiken aus den Auswertungsberichten (exemplarischer Auszug)

Zusammenfassung der Dimensionen

Die Gesamtnote gibt den Anteil an positiven Antworten im "aktueller Status"-Teil des Fragebogens wieder. Dieser Wert zeigt an, wie positiv oder negativ die Mitarbeiterwahrnehmung bzgl. der Firma/Abteilung ganz allgemein ist.



Die folgende Tabelle ist die Zusammenfassung von Mitarbeiterengagement und den Hauptausprägungen der Vorgänge, die dieses beeinflussen.



Ergebnisse der Befragung

Mitarbeiterengagement

1. Ich genieße wirklich meine tägliche Arbeit	21	15	64	↓ -10
2. Die Firma motiviert mich jeden Tag aufs Neue, mein Bestes zu geben	7	8	85	↓ -7
3. Soweit ich das beurteilen kann, sind alle sehr engagiert bei der Arbeit	50	29	21	↓ -18
4. Ich denke höchst selten darüber nach, die Firma zu verlassen um anderswo zu arbeiten	14	22	64	↓ -13
5. Das Unternehmen, für das ich arbeite, ist ein hervorragender Arbeitgeber	42	23	35	↓ -24

Vertrauen in die Führung

6. Ich habe großes Vertrauen in die Führungsebene	28	37	35	↓ -28
7. Das Top Management fällt gute Entscheidungen im Sinne der Unternehmenszukunft	35	37	28	↓ -17
8. Mitarbeiter werden unabhängig von ihrem Hintergrund bewertet	28	22	50	↓ -13

Talentmanagement - Personalentwicklung

9. Wir haben ein effektives Leistungssystem im Management	71	15	14	↓ -20
10. Bei uns sitzen an den passenden Stellen die richtigen Leute	64	22	14	↓ -22
11. In der Firma gibt es genügend Möglichkeiten, meine Karriere voranzutreiben	21	22	57	↓ -12
12. Den Mitarbeitern stehen ausreichend Fortbildungsmöglichkeiten zur Verfügung	35	37	28	↓ -15

Leistungsverbesserungsbedarf

Die folgende Tabelle zeigt den Mittelwert der Antworten zu jedem Punkt. Die höhere Nummer zeigt einen höheren Bedarf, etwas zu verbessern. Der Benchmark wird durch einen weißen Balken dargestellt.

Verbesserungsbereich		No improvement needed	Little improvement needed	Some improvement needed	Significant improvement needed	Great improvement needed
1	Die Effektivität einer Firmenstrategie					
2	Effizienz von Arbeitsabläufen					
3	Kooperation unter Kollegen					
4	Ermächtigung, Entscheidungen zu fällen, die meine Arbeit betreffen					
5	Arbeitsrelevante Kernkompetenzen trainieren					
6	Der Zusammenhang zwischen Zuständigkeiten und meinen Stärken					
7	Meine Stellenbeschreibung definiert klar und deutlich die Arbeitsziele und Leistungserwartungen in meiner Position					
8	Qualität und Häufigkeit von Feedback in Hinblick auf meine Leistung					

Was würde die Arbeitszufriedenheit erhöhen?

Die folgende Tabelle zeigt die Präferenz von Mitarbeitern für Motivationsmaßnahmen. Es wird in Prozentangaben dargestellt (ausgewählte Punkte:totale Anzahl anPunkten). Der Benchmark wird mittels eines weißen Balken dargestellt.

	Motivierende Maßnahmen	Grad der Vorlieben (%)
1	Eine mehr strategische Position ausfüllen	19 13
2	Besserer Teamgeist	17 11
3	Ein Einkommen, das einen angemessenen Lebensstil erlaubt	16 15
4	Aufgaben, die mehr meinen Interessen entsprechen	11 8
5	Training/Coaching erhalten, das meine persönliche Entwicklung unterstützt	11 17
6	Einen Plan für langfristige Karriereentwicklung, der von der Firma bereitgestellt wird	9 16
7	Mehr leitende Verantwortung, die mir zugewiesen wird	9 3
8	Mehr Anerkennung erhalten für das, was ich erreicht habe	5 6
9	Ein gerechteres und transparenteres Beförderungssystem	4 7
10	Mehr Möglichkeiten, der Gesellschaft etwas beizusteuern/der Gemeinschaft etwas zurückzugeben	0 2
11	Mehr Zeit für Privatleben außerhalb des Jobs	0 1
12	Bessere Kommunikation mit meinem Vorgesetzten	0 1

Befragten Statistik

Geschlecht

männlich:	9	64.3%
weiblich:	5	35.7%

Nationalität

Volksrepublik China:	14	100.0%
Andere:		

Geburtsjahr

Vor 1970:		
1970-1979:		
1980-1989:	14	100.0%
Nach 1990:		

Job Level

Kein Manager:	12	85.7%
Junior Management:		
Mittleres Management:	2	14.3%
Senior Management:		
Experte:		

Befragten Statistik

Abteilung/Funktionsbereich

Administrativ:	1	7.1%
Kreativ/Design:	5	35.7%
Kundendienst:		
Finanzen:		
Human Resources:		
IT:	8	57.1%
Recht:		
Logistic/SCM:		
Marketing:		
operatives Geschäft:		
Produktion:		
Einkauf:		
F&E/Technik:		
Verkauf:		
Andere:		

Jahre in der Organisation

Weniger als 1 Jahr:	2	14.3%
1 - 3 Jahre:	12	85.7%
4 - 7 Jahre:		
Mehr als 7 Jahre:		

Jahre in der jetzigen Position

Weniger als 1 Jahr:	2	14.3%
1 - 3 Jahre:	12	85.7%
4 - 7 Jahre:		
Mehr als 7 Jahre:		

OD-MAP BERICHT DRUCKEN ? Schließen

Dateiname:

Als Benchmark sichern:

Export zu Excel PDF Excel

Datenzusammenstellung

Wird keine Option einer Merkmalskategorie ausgewählt, werden alle herangezogen (Filter sind nicht aktiviert). Wenn eine Option (oder Optionen) markiert wird, ist ein Filter aktiviert und nur passende Datensätze werden einbezogen.

Geschlecht:

männlich
 weiblich

Nationalität:

Deutsch
 Andere

Geburtsjahr:

Vor 1970
 1970-1979
 1980-1989
 Nach 1990

der aktuelle Abteilung/Funktionsbereich:

Administrativ
 Kreativ/Design
 Kundendienst
 Finanzen
 Human Resources
 IT
 Recht
 Logistic/SCM
 Marketing
 operatives Geschäft
 Produktion
 Einkauf
 F&E/Technik
 Verkauf
 Andere

Ihr Job Level:

Kein Manager
 Junior Management
 Mittleres Management
 Senior Management
 Experte

Beschäftigungsjahre in der jetzigen Firma:

Weniger als 1 Jahr
 1 - 3 Jahre
 4 - 7 Jahre
 Mehr als 7 Jahre

Tätigkeitsjahre in der jetzigen Position:

Weniger als 1 Jahr
 1 - 3 Jahre
 4 - 7 Jahre
 Mehr als 7 Jahre

Weiter

OD-MAP BERICHT DRUCKEN ? Schließen

Geburtsjahr:

Vor 1970
 1970-1979
 1980-1989
 Nach 1990

der aktuelle Abteilung/Funktionsbereich:

Administrativ
 Kreativ/Design
 Kundendienst
 Finanzen
 Human Resources
 IT
 Recht
 Logistic/SCM
 Marketing
 operatives Geschäft
 Produktion
 Einkauf
 F&E/Technik
 Verkauf
 Andere

Ihr Job Level:

Kein Manager
 Junior Management
 Mittleres Management
 Senior Management
 Experte

Beschäftigungsjahre in der jetzigen Firma:

Weniger als 1 Jahr
 1 - 3 Jahre
 4 - 7 Jahre
 Mehr als 7 Jahre

Tätigkeitsjahre in der jetzigen Position:

Weniger als 1 Jahr
 1 - 3 Jahre
 4 - 7 Jahre
 Mehr als 7 Jahre