

# Mitarbeitermotivationsmessung als Investition in Ihr Unternehmen

Kurzpräsentation für alle

**Geschäftsführer und Personalleiter,**  
die Mitarbeiter-Engagement und –bindung systematisch ausbauen wollen



Frank Rudolph Mitglied

Herdweg17, 78343 Gaienhofen Tel. 07735 9375-155 [Frank.Rudolph@bdvt.de](mailto:Frank.Rudolph@bdvt.de)

---

Wenn Sie Mitarbeitermotivation und -bindung weiter steigern wollen, werden Sie sie nicht schätzen, sondern wirklich messen.

Denn Sie wissen:

Nachweisbar verbessern kann man nur, was man auch messen kann  
– Und beweisen, dass etwas nicht mehr verbessert werden braucht, kann man auch nur, wenn man zeigen kann, wie gut es ist!

# Wie Mitarbeiterzufriedenheit sinnvoll gemessen wird...

**...indem man die Mitarbeiter befragt,**

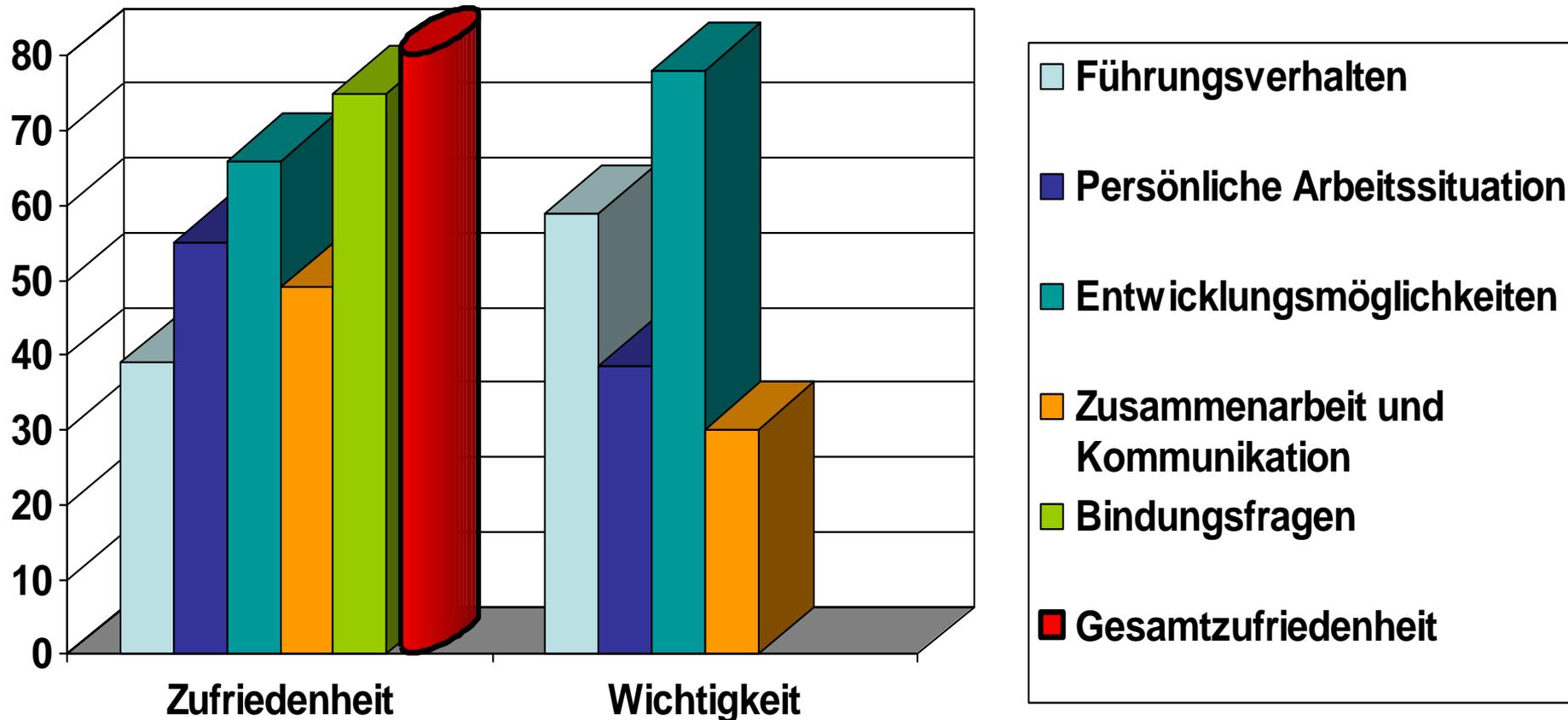
denn niemand weiß besser, wie es um Potenzialförderung, faire Führung, nachvollziehbare Entscheidungen, umfassend-herausfordernde Aufgaben und leistungsbezogenes Gehalt – kurz, die Umsetzung Ihrer Unternehmensvision bestellt ist, als Ihre Mitarbeiter selbst!

**...indem man die Zufriedenheit zu ALLEN WESENTLICHEN Aspekten,**  
die die Mitarbeiter-Motivation beeinflussen, in der Befragung berücksichtigt

... indem man neben der Zufriedenheit **auch die WICHTIGKEIT** dieser Aspekte für die Mitarbeiter erfasst

... indem man diese Befragung **durch einen neutralen Dritten** durchführen lässt  
*denn auch und gerade in intakten Familien werden wirkliche Probleme nur ungern offen angesprochen – schließlich stört niemand gerne die Harmonie!*

# Das Prinzip: Ermittlung des Mitarbeiter-Motivations-Index



# Beispiel für Fragen zur Bewertung des Führungsverhaltens

## MEIN DIREKTER VORGESETZTER...

- ...informiert mich zeitnah, umfassend und vollständig über alle Dinge, die meinen Arbeitsbereich betreffen
- ...sagt mir immer klar und eindeutig, was er von mir erwartet
- ...ist für mich jederzeit ansprechbar
- ...kritisiert sachlich und fair
- ...behandelt alle seine Mitarbeiter gleich und gerecht
- ...geht mit gutem Beispiel voran
- ...steht mir zur Seite, wenn ich mit einer Aufgabe allein nicht weiter komme
- ...beteiligt mich, wenn es um Entscheidungen geht, die meine Arbeit betreffen
- ...kann mitreißen und begeistern
- ...ist fachlich kompetent
- ...ist menschlich ein Vorbild
- .....

# Ablauf eines Projekts zur Mitarbeiter-Motivationsmessung

Nach 1 – 2 Jahren:

9. Umsetzen,, Kontrollieren und Kommunizieren der beschlossenen Verbesserungsmaßnahmen

8. Kommunikation Befragungsergebnisse + Verbesserungspläne an alle Mitarbeiter  
Projekt: Ausarbeiten und Abstimmen konkreter Verbesserungsmaßnahmen

7. Ergebnispräsentation an Geschäftsleitung +  
Verbesserungsbereiche mit der Geschäftsleitung abstimmen

6. Ergebnispräsentation und –interpretation im MMM-Team erstellen

5. Mitarbeiterbefragung durchführen und Ergebnisse auswerten

4. Überprüfen des Fragebogens auf Relevanz, Verständlichkeit Vollständigkeit – ggf.  
Optimieren der Fragen/Formulierungen/Inhalte und Abstimmung mit Geschäftsleitung

3. Workshop zur Ausarbeitung der Fragenbereiche und des Fragebogens

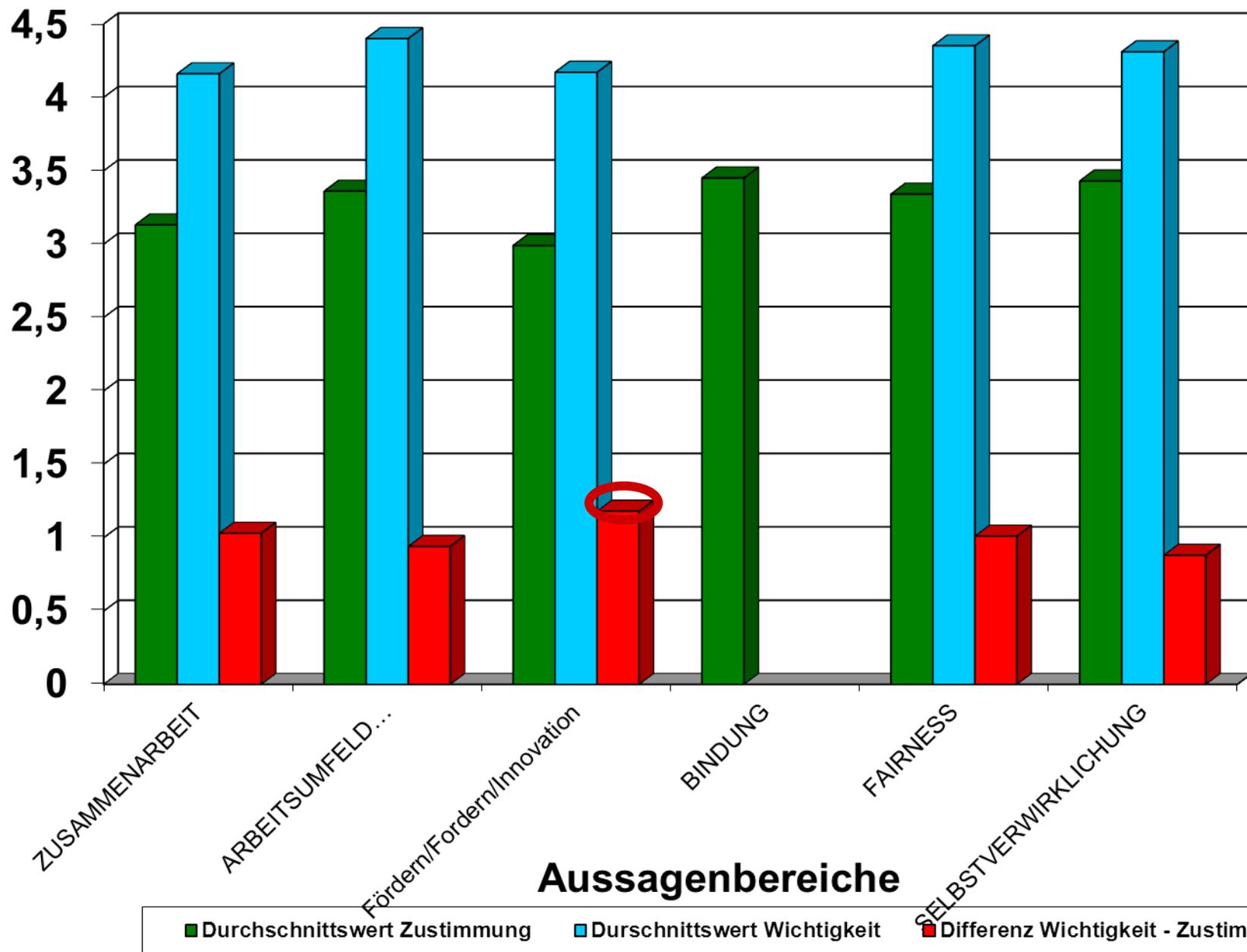
2. MMM-Teambildung aus Mitarbeitern aller Unternehmensbereiche  
und –hierarchien unter Beteiligung des Betriebsrats

1. Initiative + Anstoß durch die Geschäftsleitung + Kommunikation an die Belegschaft

10. Wiederholungsbefragung

10.

## BEISPIEL: Zusammenfassung der Befragungsergebnisse nach Bereichen



## Beispiel: Handlungsportfolio aus Mitarbeiterbefragung



# Trainer-Profil Frank Bernhard Rudolph

## Schwerpunkte:

Mitarbeiterbefragungen + Changemanagement

Soft-Skill-Trainings mit Blended-Learning-Methodik

- Führungskräfte-Training, Teamentwicklung
- Konfliktmanagement
- Schwierige Gespräche führen
- Interkulturelle Teambildung und -management

## Branchen-Erfahrung:

23 Jahre Dienstleistung + Industrie



## Beruflicher Hintergrund:

Dipl. Kfm., Schwerpunkt Marketing;  
13 Jahre Führungs- und 5 Jahre  
Auslandserfahrung im Marketing-  
Management und Vertrieb führender  
multinationaler Unternehmen.

Senior Consultant mit den  
Schwerpunkten Strategie, Kunden-  
und Mitarbeiterorientierung.

Zertifizierter eTrainer, (TEIA,  
Steinbeis-Hochschule Berlin)

Zert. interkultureller Trainer/Coach  
(IKUD-Seminare, Göttingen)

*Frank Rudolph:*

*Projekte zu Mitarbeiterzufriedenheits- und –bindungsanalysen (inkl. Moderation anschließender Verbesserungsmaßnahmen) u. a. bei folgenden Unternehmen:*

- ✓ *EAM (Energie Aktiengesellschaft Mitteldeutschland, e.on)*
- ✓ *egm (Erdgas Mitteldeutschland)*
- ✓ *R+V Versicherung*
- ✓ *Deutsche Post*
- ✓ *DAK*
- ✓ *Melitta Kaffee*
- ✓ *Precision Motors – Deutsche Minebea GmbH*
- ✓ *Kreissparkasse Tübingen*