

Ausgabe Nr. ISH 49/19 | Düsseldorf, 4. Dezember 2019 | 40. Jahrgang | ISSN 1431-3375

Ganz Deutschland rätselt: Warum quittiert Gottschalk seinen Dienst beim BR? Schlechte Einschaltquoten? Plötzliche Vergreisung des Berufsjugendlichen? Krebs? Oder gar der Liebe wegen? Nichts Genaues weiß man nicht, ... außer, dass die Gerüchteküche den Absatz seines Buchs „Herbstbunt“ fördert! Im Vergleich eigentlich unspektakulär, aber bedeutend für die Branche, sehr verehrte Dame, sehr geehrter Herr, die 'mi'-Themen dieser Woche, so auch dieser Tipp:

Wie Unternehmen mit der '1A-Arbeitgeber'-Auszeichnung gute Chancen haben, die Mitarbeiter-Zufriedenheit zu steigern

„Ich habe mich vorhin am Infostand der 1A-Arbeitgeber AG informiert. Dort können mittelständische Unternehmen im Rahmen eines transparenten und selbstkritischen Zertifizierungsverfahrens erst einmal feststellen, wie attraktiv das eigene Unternehmen für vorhandene und künftige Mitarbeiter tatsächlich ist. Anspruch und Wirklichkeit liegen hier oftmals weit auseinander. Dies kann ein Außenstehender häufig viel besser erkennen als der Betriebsinhaber selbst“, berichtet uns ein aufmerksamer Besucher von seinen persönlichen Erfahrungen beim **Tag des Mittelstandes 2019 (TdM)** am 26. September in der Rheinterrasse zu Düsseldorf. Besser könnte man jene Ausgangslage wohl kaum auf den Punkt bringen, die den Mitbegründer und Vorstand der 1A-Arbeitgeber AG, **Michael A. Heun**, auf eine bemerkenswerte Idee gebracht hat: **Sein erklärtes Ziel ist es, mittelständischen Fachbetrieben behilflich zu sein, sich selbst den Spiegel vorzuhalten.**



Michael A. Heun
Foto: 'markt intern'

Fast jeder Mittelständler wird schon am eigenen Leib erfahren haben wie schwer es sein kann, gute Mitarbeiter zu halten und neue motivierte Fachkräfte zu gewinnen. Anstatt in Resignation zu verfallen, zäumt deshalb der Experte von der 1A-Arbeitgeber AG das Pferd von hinten auf: „Ich persönlich bin davon überzeugt, dass wir keinen Fachkräftemangel haben – es gibt aber insgesamt zu wenige Betriebe, bei denen sich qualifizierte und leistungsbereite Bewerber dauerhaft wohlfühlen. Ob ein Betrieb für potenzielle Mitarbeiter so attraktiv ist, dass sie sich einem Unternehmen

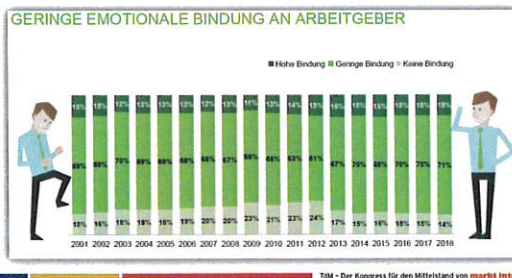
nachhaltig verbunden fühlen, darauf hat jeder Unternehmer einen ganz erheblichen Einfluss.“

Ein Zauberwort, das in diesem Zusammenhang viele Türen öffnen kann, heißt: Emotion! Studien zeigen immer wieder. Lediglich 15 % aller Mitarbeiter behaupten von sich selbst, dass sie zu ihrem derzeitigen Arbeitgeber eine „hohe emotionale Bindung“ entwickelt haben. Während 71 % aller Beschäftigten eine „geringe Bindung“ verspüren, scheren sich satte 14 % noch nicht einmal im Ansatz um das Wohlergehen ihres Unternehmens. Geht man der Frage nach, welche Faktoren für die Bindung von Mitarbeitern relevant sind, ergibt sich folgendes Bild: **Für 57 % aller Beschäftigten ist ein „gutes Betriebsklima“ der wichtigste Faktor, um seinem Arbeitgeber die Treue zu halten.** Gefolgt von der Möglichkeit, „Arbeitszeiten flexibel“ gestalten zu können (46 %), landet der Faktor einer „marktgerechten Entlohnung“ (44 %) in der Prioritäten-Skala erst auf Rang 3.

Im Zeitalter des Klimawandels ist also jeder Arbeitgeber grundsätzlich gut beraten, nicht nur die CO₂-Emissionen seiner Firmenfahrzeuge im Blick zu behalten. Vielmehr kann es für jeden Unternehmer hilfreich sein, die eigene Wahrnehmung auf den Prüfstand zu stellen. Je mehr es in einem Unternehmen ans Eingemachte geht, wird sich jeder einzelne Mitarbeiter nämlich genau überlegen: Soll ich es wirklich riskieren, durch übermäßige Offenheit den Unmut meines Chefs auf mich zu ziehen? Diese subjektiv nachvollziehbare Erwägung offenbart das ganze Dilemma: Um eine optimale Arbeitsatmosphäre zu schaffen, ist jeder Unternehmer auf ehrliches Feedback angewiesen. Gleichzeitig bleibt genau diese Form des aufrichtigen Umgangs in der Praxis häufig auf der Strecke. An dieser Stelle setzt das

TdM
TAG DES
MITTELSTANDES
26. SEPT 2019

FAKT #3



Auszug aus der Präsentation der 1A-Arbeitgeber AG

Ihr direkter Draht zur Redaktion Installation Sanitär/Heizung: +49 (0) 211 6698-119

■ Fax: +49 (0) 211 6698-350 ■ E-Mail: ish@markt-intern.de ■ www.markt-intern.de/ish

eingangs bereits erwähnte Konzept an, das Michael A. Heun mit dem Auszeichnungsverfahren zum '1A-Arbeitgeber' entwickelt hat:

Die Auszeichnung basiert auf einer anonymen, kurzen Online-Befragung zu neun wesentlichen Zufriedenheits-Faktoren. Zusätzliche – vertraulich geführte – Mitarbeiterinterviews dienen dazu, statistische Resultate zu verifizieren und auf ihre Nachhaltigkeit hin zu überprüfen. Doch eines nach dem anderen:

Hat sich ein Unternehmer dazu entschieden, für sein Unternehmen eine Zertifizierung zum 1A-Arbeitgeber anzustreben, beginnt das Ganze zunächst mit einer strategischen Planung. Im Dialog mit der Geschäftsleitung des Beratungskunden ermittelt die 1A-Arbeitgeber AG die unternehmerischen Ziele. Gleichzeitig erfahren ratsuchende Unternehmenslenker: Der Weg zur Zertifizierung ist kein Kindergeburtstag mit Gute-Laune-Garantie. Denn letzten Endes läuft das ganze Verfahren darauf hinaus, dass der Unternehmer die innere Bereitschaft hat, sich selbst gegenüber aufrichtig zu sein und seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Rede und Antwort zu stehen. Dazu gehört die Bereitschaft zuzuhören und sich selbst auch ein Stück weit zu öffnen.

Ist dieser Mut vorhanden, erfolgt zunächst eine erstmalig durchgeführte Mitarbeiterbefragung. In der Sache geht es darum, 70 wissenschaftlich fundierte Multiple-Choice-Fragen wahrheitsgemäß zu beantworten. Offen formuliert folgen dann acht weitere standardisierte und wahlweise vier bis fünf zusätzliche unternehmensspezifische offene Fragen. Ist die anonym durchgeführte Befragung abgeschlossen, erfolgt eine wissenschaftlich fundierte Auswertung. Liegen die Resultate vor, konfrontiert die 1A-Arbeitgeber AG die Geschäftsleitung des Unternehmens mit den Umfrageergebnissen. Um dem Gedanken der Transparenz Rechnung zu tragen, empfiehlt das Team von Michael A. Heun seinen Beratungskunden immer, dass Resultate der Mitarbeiterbefragung der Belegschaft zugänglich gemacht werden. Die Gründe bringt Heun im Gespräch mit 'markt intern' auf den Punkt:

„Wenn ein Unternehmer Stärken und Schwächen analysiert hat, ist er gut beraten, dies gegenüber seiner Belegschaft offen zu kommunizieren. Diese Form der Transparenz schafft Vertrauen. Und ein gewachsenes Vertrauen ist der beste Weg, seine eigenen Leute in emotionaler Hinsicht an das Unternehmen zu binden. Dann sind Mitarbeiter auch bereit, vorhandene Schwächen als solche anzunehmen. In einem nächsten Schritt geht es dann darum, gemeinsam besser zu werden. Wenn hier nach einer bestimmten Zeit Erfolge sichtbar werden, dann steigert sich die Mitarbeiter-Loyalität ganz erheblich.“



Allein mit der Durchführung einer Stärken- und Schwächenanalyse ist es natürlich nicht getan. An Stärken kann man sich erfreuen. Etwaige Schwachpunkte sind entweder zu beseitigen oder zumindest abzumildern. In jedem Unternehmen ticken die Uhren anders. Etwaige Optimierungsmaßnahmen sind grundsätzlich an den individuellen Bedürfnissen eines Unternehmens auszurichten. Deshalb wäre eine pauschale Handlungsempfehlung an dieser Stelle wenig hilfreich. **In der Tendenz hat der Experte Michael A. Heun allerdings einige bemerkenswerte Beobachtungen machen können:** „In vielen Fällen stellen wir Defizite im Bereich der Unternehmensführung, bei den Weiterbildungsmöglichkeiten oder auch bei der internen Kommunikation fest. Am Beispiel der Kommunikation lässt sich sehr gut aufzeigen, dass man bei der Analyse immer sehr genau hinsehen muss. Wer sich über Kommunikationsdefizite beklagt, fühlt sich manchmal einfach nur schlecht informiert. Information und Kommunikation sind zwar miteinander verwandt, meinen aber letzten Endes etwas ganz anderes. Deshalb muss man bei einem Kommunikationsdefizit fast immer andere Lösungswege aufzeigen als bei einem Informationsdefizit.“

Die 1A-Arbeitgeber-Auszeichnung basiert auf einem wissenschaftlich fundierten Konzept, das im Rahmen eines Qualitätschecks von der **Fachhochschule des Mittelstands (FHM)** geprüft worden ist. Die FHM ist eine private, staatlich anerkannte Hochschule. An den Standorten in Bamberg, Berlin, Bielefeld, Hannover, Köln, Pulheim, Rostock und Schwerin sind derzeit über 5.000 Studierende immatrikuliert. Weitere Informationen zum 1A-Arbeitgeber finden Sie unter www.1A-Arbeitgeber.AG.



Prozess für die Auszeichnung zum 1A-Arbeitgeber im Überblick | Grafik: 1A-Arbeitgeber AG