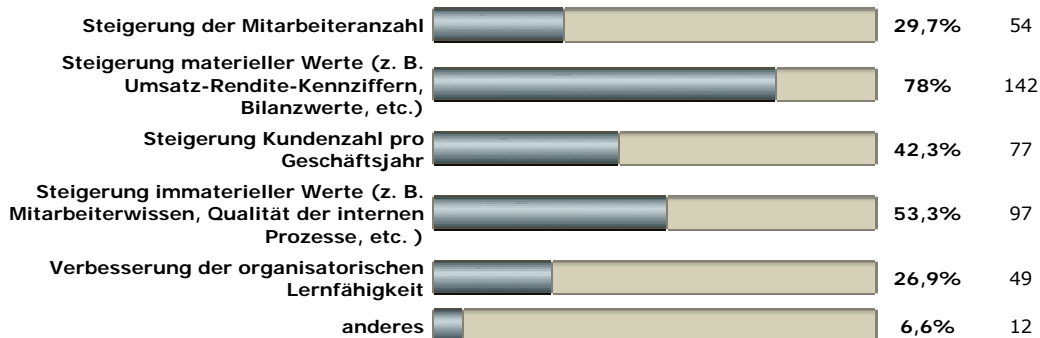



KMU Umfrage


Anzahl gegebener Antworten: 0 (Durchschnitt: 0)

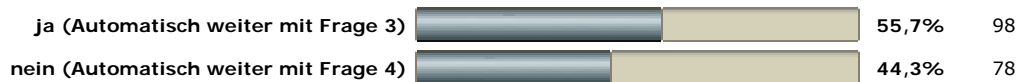
Was bedeutet Wachstum für Ihr Unternehmen?

Anzahl gegebener Antworten: 182 (Durchschnitt: 3)



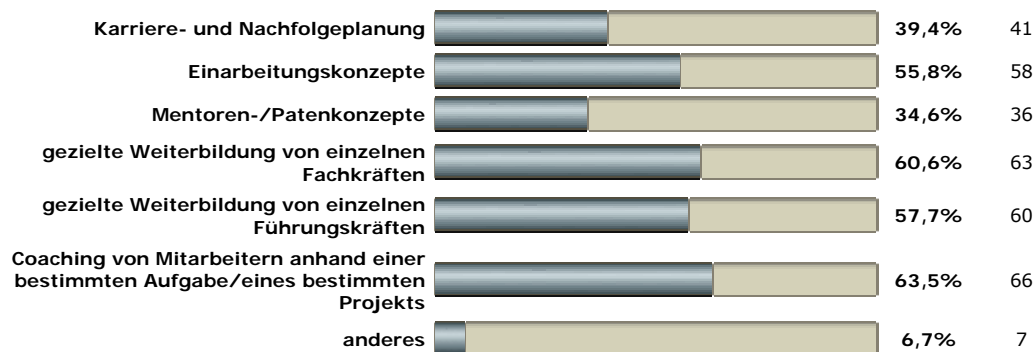
Folgt Personalentwicklung in Ihrem Unternehmen einer bestimmten Strategie?

Anzahl gegebener Antworten: 176 (Durchschnitt: 1,4)



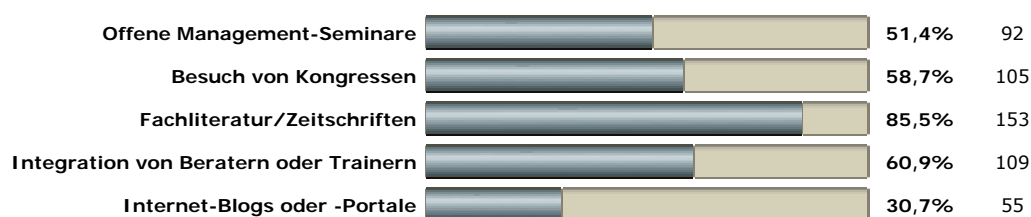
Ihre Personalentwicklungs-Strategie?

Anzahl gegebener Antworten: 104 (Durchschnitt: 3,8)



Welche Ressourcen nutzt Ihr Unternehmen als Informationsquelle zur Weiterentwicklung? (Mehrfachnennungen möglich)





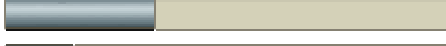


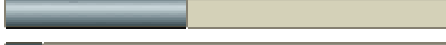

Anzahl gegebener Antworten: 179 (Durchschnitt: 3)



sonstiges  15,6% 28

Mit welcher Methode organisieren Sie Ihre Informationen und Ihr Wissen?



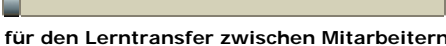
Anzahl gegebener Antworten: 177 (Durchschnitt: 4,4)

Yellow pages (Mitarbeiterseiten im Intranet)		18,1%	32
Handbücher (z. B. QM, Projektmanagement u. a.)		63,8%	113
Lessons learned (z. B. Lerndokumentation nach Projekten)		30,5%	54
Projektdokumentation		65%	115
Debriefings (z. B. nach Projekten)		33,9%	60
Micro-Artikel (Kurzdokumentation während der Projektlaufzeit)		15,3%	27
Business Warehouse (Elektronische Portale mit Informationsstruktur)		14,7%	26
Intranet-Seiten (z. B. Foren, Newsgroups u. a.)		41,2%	73
sonstiges		8,5%	15

Wie würden Sie die Lernfähigkeit Ihres Unternehmens beschreiben? Welche der folgenden Aussagen trifft auf Ihr Unternehmen zu, bzw. trifft nicht zu?

Anzahl gegebener Antworten: 179

Wir passen uns schnell an neue Marktanforderungen an. (Durchschnitt: 1,4; Insgesamt: 179)

trifft zu		62,6%	112
trifft weniger zu		33,5%	60
trifft gar nicht zu		3,9%	7


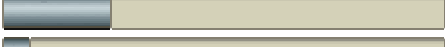

Wir haben Regeln eingerichtet für den Lerntransfer zwischen Mitarbeitern. (Durchschnitt: 2; Insgesamt: 179)

trifft zu		25,7%	46
trifft weniger zu		44,7%	80
trifft gar nicht zu		29,6%	53




Wissen als Ergebnis des Lernens wird stetig reflektiert. (Durchschnitt: 1,9; Insgesamt: 177)

trifft zu		35,6%	63
trifft weniger zu		42,9%	76
trifft gar nicht zu		21,5%	38




Unsere Mitarbeiter und Führungskräfte sind zur Teamarbeit motiviert. (Durchschnitt: 1,4; Insgesamt: 179)

trifft zu		69,3%	124
trifft weniger zu		24,6%	44
trifft gar nicht zu		6,1%	11

Wir erwarten schnelle und zugleich perfekte Lösungen. (Durchschnitt: 1,6; Insgesamt: 178)

trifft zu		52,2%	93
trifft weniger zu		38,2%	68
trifft gar nicht zu		9,6%	17

Unser mittleres Management ist willens und bereit, Macht abzugeben und neue Rollen (z. B. als Coach, Berater, Mentor...) zu übernehmen. (Durchschnitt: 1,8; Insgesamt: 176)

trifft zu		36,9%	65
trifft weniger zu		47,2%	83
trifft gar nicht zu		15,9%	28

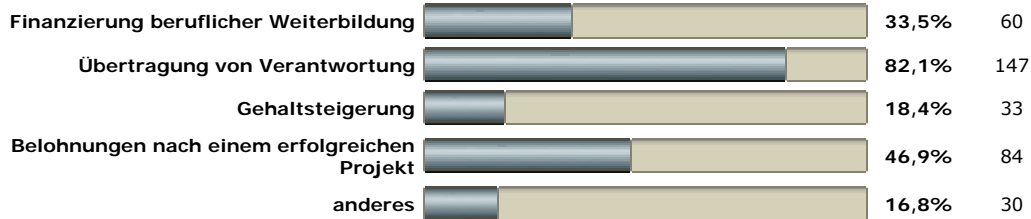
Wir erzielen Lernergebnisse in unserer Abteilungs-/Projektarbeit und dokumentieren sie. (Durchschnitt: 1,8; Insgesamt: 176)

trifft zu		34,7%	61
trifft weniger zu		50,6%	89



Wodurch werden Ihrer Ansicht nach Mitarbeiter am ehesten für Organisationsveränderungen motiviert?

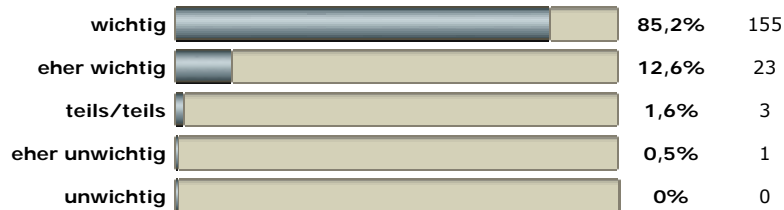
Anzahl gegebener Antworten: 179 (Durchschnitt: 2,7)



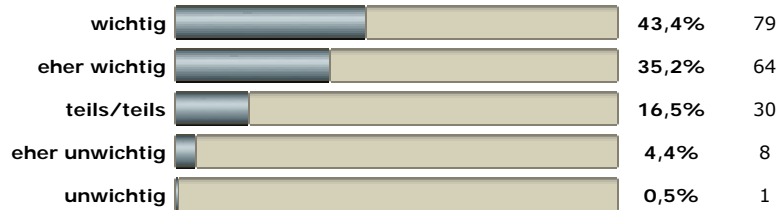
Wie wichtig sind folgende Werte für Sie im täglichen Miteinander im Unternehmen?

Anzahl gegebener Antworten: 182

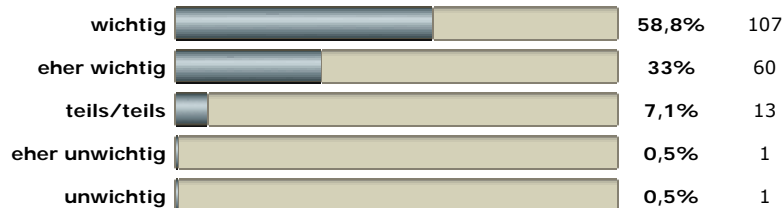
Ehrlichkeit (Durchschnitt: 1,2; Insgesamt: 182)



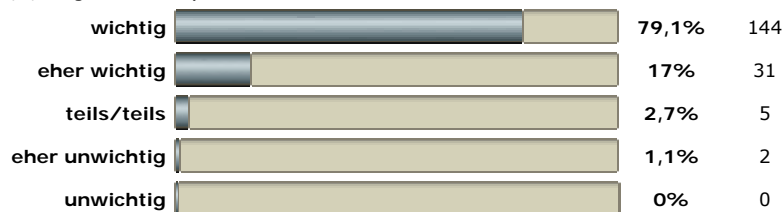
Gerechtigkeit (Durchschnitt: 1,8; Insgesamt: 182)



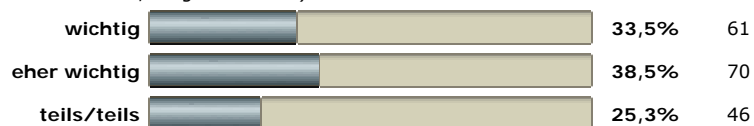
Loyalität (Durchschnitt: 1,5; Insgesamt: 182)

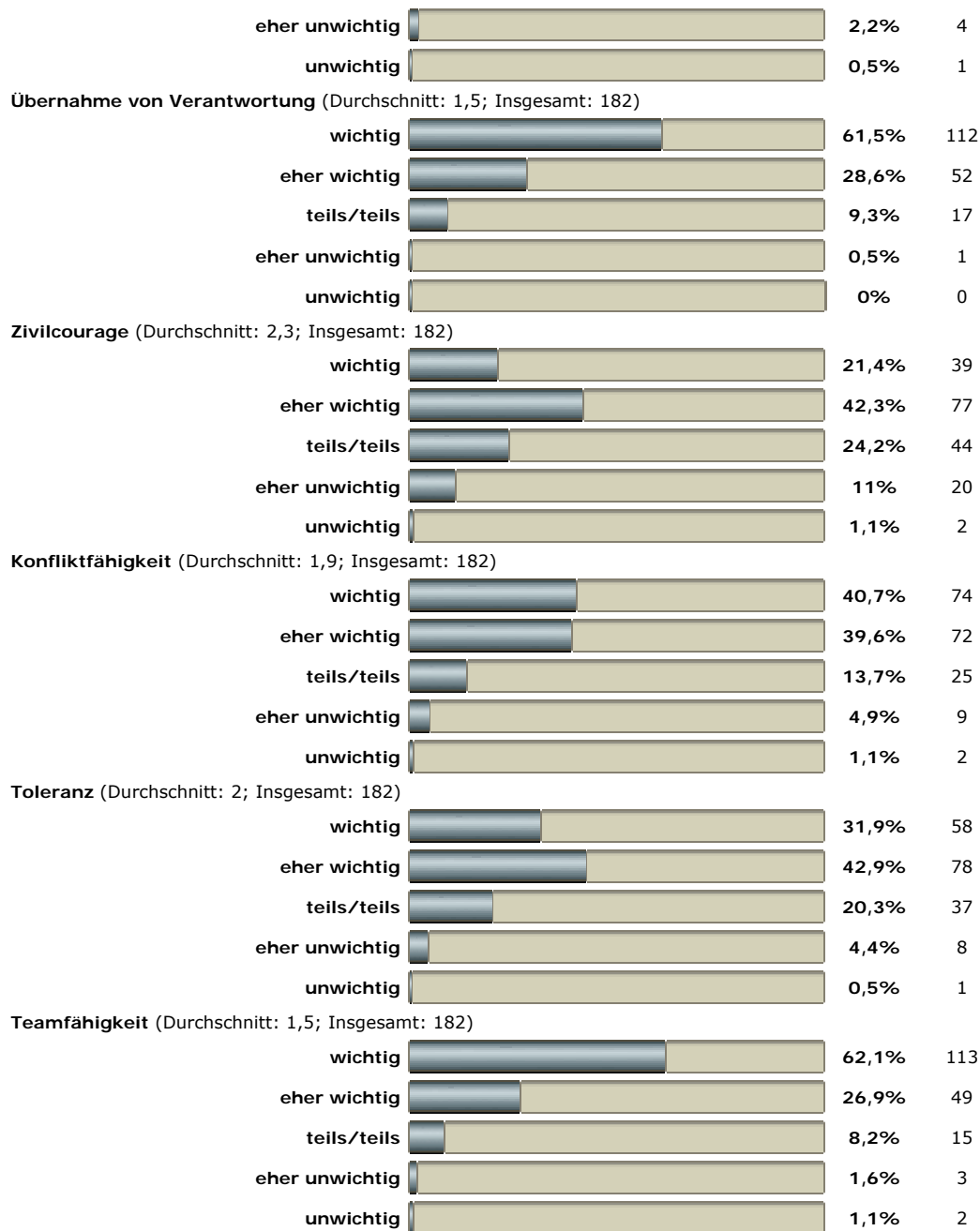


Vertrauen (Durchschnitt: 1,3; Insgesamt: 182)



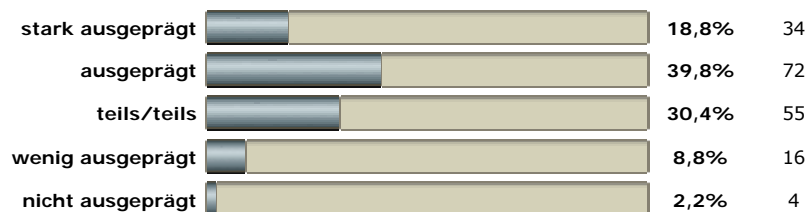
langfristige Orientierung (Durchschnitt: 2; Insgesamt: 182)





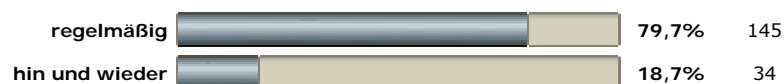
Um ein Problem im Arbeitsalltag zu lösen, kann man unterschiedlich vorgehen, z. B. einen Kollegen nach dessen Erfahrung fragen (Wissensteilung). Wie Schätzen Sie die Entwicklungsstufe der Wissensteilung in Ihrem Unternehmen heute ein?

Anzahl gegebener Antworten: 181 (Durchschnitt: 2,4)



Wie häufig werden in Ihrem Unternehmen Projekte durchgeführt?




Anzahl gegebener Antworten: 182 (Durchschnitt: 1,2)



nie  1,6% 3




Ist der Begriff "Projekt" ein fest definierter und von Mitarbeitern nachvollziehbarer Begriff in Ihrem Unternehmen?

Anzahl gegebener Antworten: 182 (Durchschnitt: 1,5)

ja  63,7% 116
 teilweise  25,3% 46
 nein  11% 20

In unserem Unternehmen sind die Kernprozesse bekannt und für Mitarbeiter transparent.

Anzahl gegebener Antworten: 182 (Durchschnitt: 1,5)

ja  56% 102
 teilweise  38,5% 70
 nein  5,5% 10







Ist Prozessmanagement ein bekannter und angewandter Begriff in Ihrem Unternehmen?

Anzahl gegebener Antworten: 182 (Durchschnitt: 1,4)

ja  59,3% 108
 nein  40,7% 74



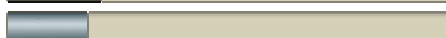



Bei Organisationsprojekten stoßen wir auf folgende Herausforderungen:

Anzahl gegebener Antworten: 166 (Durchschnitt: 3,2)

Prozessbegriff unbekannt  25,3% 42
 Transparenz der Abläufe nicht vorhanden  59,6% 99
 Verantwortlichkeiten für einzelnen Aufgaben ungeklärt  57,2% 95
 Verantwortlichkeit für Prozessverbesserungen nicht bekannt  48,8% 81
 Ablaufverbesserungen haben keine Priorität  47% 78
 weitere  9% 15

Wer war in den letzten 2-3 Jahren der Treiber für Ihre Unternehmungsentwicklungs-Projekte?

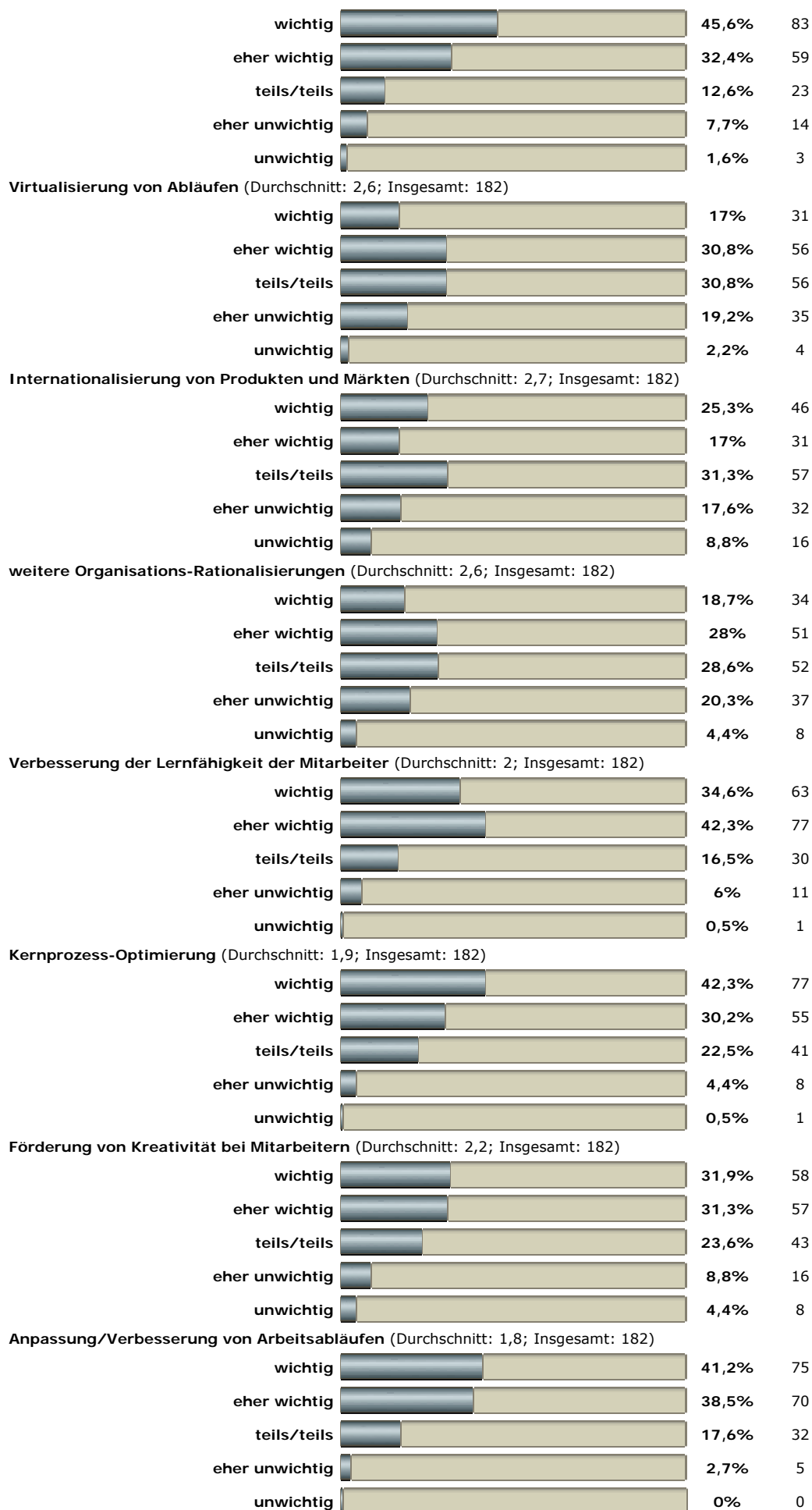
Anzahl gegebener Antworten: 182 (Durchschnitt: 2,1)

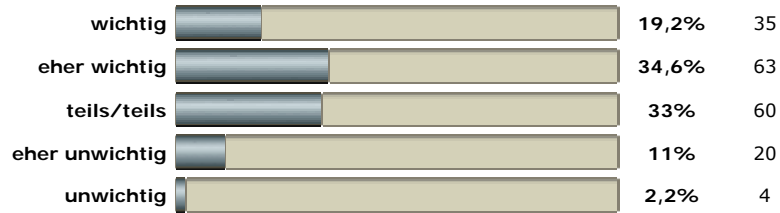
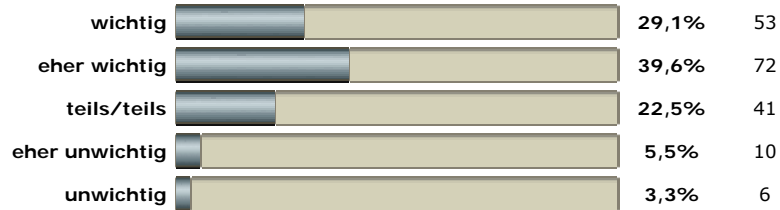
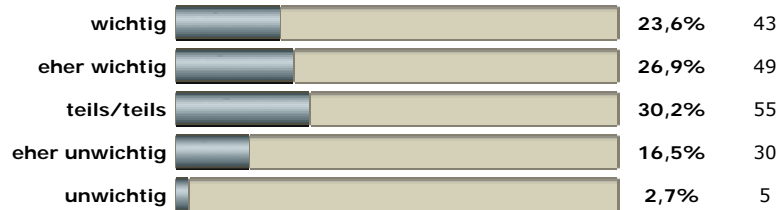
Inhaber/Geschäftsführer  46,2% 84
 Top-Management  21,4% 39
 Führungskräfte  18,1% 33
 Mitarbeiter  6,6% 12
 interner Projektleiter  4,4% 8
 externer Projektleiter/Berater  3,3% 6

Welche Organisationsthemen sind für Sie die Herausforderungen der Zukunft?

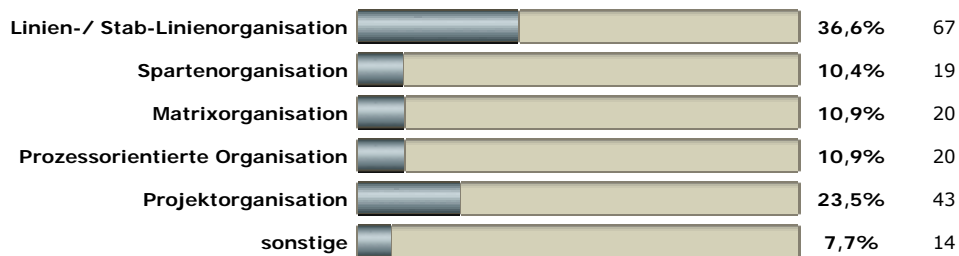
Anzahl gegebener Antworten: 182

Wissensnetzwerke entwickeln (Durchschnitt: 1,9; Insgesamt: 182)

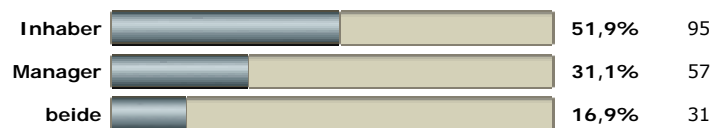


Einführung/Optimierung der Projektarbeit (Durchschnitt: 2,4; Insgesamt: 182)**Organisation von Mitarbeiterwissen** (Durchschnitt: 2,1; Insgesamt: 182)**Organisation von digitalen Informationen** (z. B. Email, pdfs, etc.) (Durchschnitt: 2,5; Insgesamt: 182)**Wie ist Ihr Unternehmen organisatorisch strukturiert?**

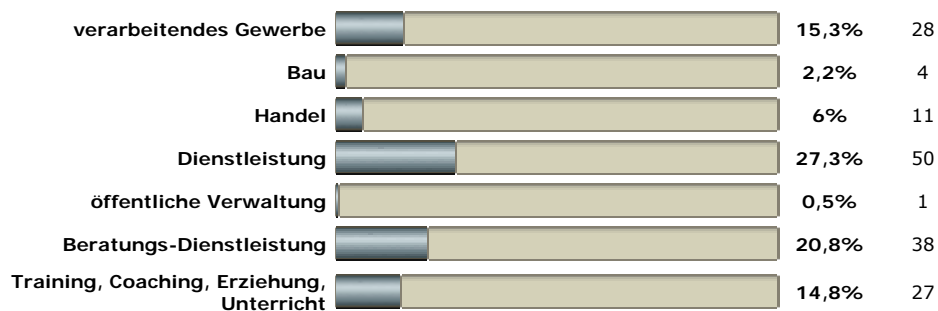
Anzahl gegebener Antworten: 183 (Durchschnitt: 3)

**Wer führt Ihr Unternehmen?**

Anzahl gegebener Antworten: 183 (Durchschnitt: 1,7)

**In welcher Branche sind Sie tätig?**





Anzahl gegebener Antworten: 183 (Durchschnitt: 4,8)



andere Branche		13,1%	24
----------------	--	-------	----





Wie viele Beschäftigte arbeiten in Ihrem Unternehmen?

Anzahl gegebener Antworten: 183 (Durchschnitt: 2,3)

< 10 Mitarbeiter		37,7%	69
< 50 Mitarbeiter		17,5%	32
< 250 Mitarbeiter		16,9%	31
über 250 Mitarbeiter		27,9%	51






Der Jahresumsatz Ihres Unternehmens (ca. Mittelwert der letzten 3 Jahre)?

Anzahl gegebener Antworten: 183 (Durchschnitt: 2,2)

Umsatz unter €2 Mio/Jahr		47%	86
Umsatz unter €10 Mio/Jahr		10,9%	20
Umsatz unter €50 Mio/Jahr		17,5%	32
Umsatz größer €50 Mio/Jahr		24,6%	45

Wie viel Personen beschäftigen sich mit Organisationsfragen?

Anzahl gegebener Antworten: 183 (Durchschnitt: 2,4)

kein Mitarbeiter		14,8%	27
1-5 Mitarbeiter		59,6%	109
6-10 Mitarbeiter		8,2%	15
10-30 Mitarbeiter		8,2%	15
über 30 Mitarbeiter		9,3%	17

Was bedeutet Wachstum für Ihr Unternehmen? (Text)

Frage [3.6] (Was bedeutet Wachstum für Ihr Unternehmen?. anderes)

1. mehr arbeit ohne mehr zeit
2. Prävention und Risikomanagement
3. Steigerung des Umsatzes
4. positives Betriebsklima
5. Steigerung des Unternehmenswerts
6. Freude und Miteinander fördern
7. zufriedenheit der Beschäftigten
8. steigerung der sozialen Verantwortung
9. Eintritt in neue Dienstleistungen
10. erkennbarer Teil der Branche zu sein
11. Wachstum bedingt Steigerung in komplexen Zusammenhängen mehrer bzw alle Unternehmensbereiche materiell und immateriell
12. nachhaltige soziale Integrität
13. dass man Probleme als Autopiloten zum Erfolg begreift
14. Steigerung Gewinn

Ihre Personalentwicklungs-Strategie? (Text)

Frage [6.7] (Ihre Personalentwicklungs-Strategie?. anderes)

1. regelmäßige Meetings zum Erfahrungsaustausch über Fach- und Funktionsbereiche hinweg
2. Befragungen der Mitarbeiter
3. Teil der Unternehmensstrategie
4. gezielte Weiterbildung aller Mitarbeiter, nicht nur einzelner
5. gezielte Weiterbildung aller Mitarbeiter ausgerichtet auf die U'Strategie
6. gezielte Entwicklung der Mitarbeiterpotentiale und Potentiale von Mitarbeitergruppen und Organisationseinheiten
7. keine
8. GL o,ö. Sitzungen, die nicht den Verantwortlichen für Probleme sucht, sondern Probleme als Lern- + Wachstumsaufgabe begreift
9. Ausbildung

Welche Ressourcen nutzt Ihr Unternehmen als Informationsquelle zur Weiterentwicklung? (Mehrfachnennungen möglich) (Text)

Frage [8.6] (Welche Ressourcen nutzt Ihr Unternehmen als Informationsquelle zur Weiterentwicklung? (Mehrfachnennungen möglich). sonstiges)

1. Eigendefinition von Seminaren
2. Dienstleister
3. interne Experten berichten
4. Arbeitskreise ähnlich gelagerter Unternehmen
5. Fortbildungen
6. Messe, Networking
7. Bildungsorganisationen
8. Persönliche Netzwerke
9. Training-on-the-job
10. Kontakte
11. offene Seminare
12. eigene Angebote
13. Interne Aus-/Weiterbildung
14. Partnerunternehmen
15. interne Workshops
16. eigene Seminare
17. Keine
18. eigenen Entwicklungen
19. Förder-AC's, Exkursionen
20. Mailinglisten/Foren
21. Internet, Netzwerke
22. gruppeninterne Management-Seminare
23. Training on the Job und Vervielfältigung von erworbenen Wissen und Erfahrung
24. Know-How-Sharing mit Partnern
25. Besuch von Seminaren
26. informeller Austausch
27. Qualitätszirkel und starke Zusammenarbeit mit Hochschulen und Forschung
28. persönliche Austausche unter Experten
29. Wir brauchen den ganzen Heck-Meck nicht, wenn wir nach innen hören
30. man eignet sich das Wissen selber privat an
31. Interne Wissensnutzung
32. Tele- oder Webinare
33. Netzwerke wie die WJD

Mit welcher Methode organisieren Sie Ihre Informationen und Ihr Wissen? (Text)

Frage [9.9] (Mit welcher Methode organisieren Sie Ihre Informationen und Ihr Wissen?. sonstiges)

1. Newsletter für Kunden und intern
2. Fachartikel schreiben
3. gar nicht
4. try & error
5. persönliche Vermittlung
6. informeller täglicher Austausch
7. Wiki
8. strukturierte Knowledge Datenbank
9. Leitfäden zum Grundlagenwissen im Unternehmen
10. Arbeitsanweisungen
11. Ablage
12. Fachpaten
13. Communities of practice (abteilungsübergreifende Kleingruppentreffen zu verschiedenen Themen)
14. eigenes "Intranet" (selbst entwickelt), mündliche Weitergaben, Ordnerablagen, diverse Mails
15. offen sein für den Zufall
16. pers. Gespräche
17. untersch. Fachwissen der Mitarbeiter weitergeben
18. IT-Lösung für Groupware und Servicemanagement

Wodurch werden Ihrer Ansicht nach Mitarbeiter am ehesten für Organisationsveränderungen motiviert? (Text)

Frage [13.5] (Wodurch werden Ihrer Ansicht nach Mitarbeiter am ehesten für Organisationsveränderungen motiviert?. anderes)

1. offene und ehrliche Kommunikation
2. Vertrauen und Begeisterung im Veränderungsprozeß, Fehler sind in der Lernphase erlaubt!
3. Lob; Anerkennung des Menschen im Mitarbeiter, Möglichkeit zur Mitgestaltung
4. Transparenz
5. Information und Einbindung
6. Erhalt der Stelle
7. Transparenz der Vorhaben und Fortschritte
8. Interne Kommunikation
9. Leadership
10. Anerkennung der Leistung
11. Sicherung des Arbeitsplatzes
12. persönliche Wertschätzung
13. Werte leben
14. Arbeitsplatzertehaltung

15. Lob
16. Integration in Visionen
17. Anerkennung der Leistung und der Person!
18. Offenheit bei der Planung
19. Achtung als Mensch
20. Verbale Anerkennung/ Gesten
21. Weckung intrinsischer Motive
22. ehrliches, positives Feedback
23. gemeinsames Verständnis der Vision und Ziele
24. Beteiligungsmodelle
25. durch Einbindung und beteiligung an der Veränderung
26. Aufzeigen persönlicher Perspektiven
27. trifft nicht zu
28. Transparenz, Beteiligung an der Gestaltung
29. Lob und Anerkennung für Umsetzung neuer Verhaltensweisen
30. Vertrauen und Wertschätzung
31. Lfd. Einbezug in alle Fragen
32. offene Kommunikation
33. Kommunikation Ziele und Werte

Weitere Werte sind für uns wichtig: (Text)

1. Mut, Fairness, Treue
2. Zuverlässigkeit, Qualität
3. Sinnstiftung
4. Offenheit
5. Zukunftsorientierung
6. gesellschaftliche Verantwortung
7. Wertschätzung,
8. Veränderungsbereitschaft, Flexibilität hinsichtlich Zeit und Einsatzort
9. Flexibilität
10. Wirtschaftlichkeit
11. Menschlichkeit, Leidenschaft
12. Transparenz
13. leistungsorientierung
14. Empathie
15. Zuverlässigkeit
16. Freude und Flow-Ereignis
17. die obigen Angaben sind mein Wunschzustand, der Ist-Zustand sieht ganz anders aus
18. Resultatorientierung
19. RESPEKT
20. Engagement
21. Erzielen von Ergebnissen
22. Spaß bei der Arbeit
23. Engagement, Freundlichkeit
24. Service-Mentalität nach innen und aussen
25. Authentizität in der Arbeit der Mitarbeiter und Führungskräfte
26. Flexibilität, Kommunikationsfähigkeit
27. Konsenzfähigkeit / Harmonie
28. Marktorientierung, Innovation, Kompetenz, Zuverlässigkeit, Unternehmergeist, Kundenorientierung, Fairness, Wirtschaftliches Denken
29. Authentizität
30. Ambiguitätstoleranz (auch widersprüchliche Werte und Haltungen nebeneinander stehen lassen zu können)
31. Offenheit für Neues, Lernfähigkeit,
32. Offenheit,, Leidenschaft für den Beruf
33. Offenheit und Transparenz
34. Ausstrahlung der Persönlichkeit
35. Lernfähigkeit
36. Offenheit, Flexibilität und Kreativität
37. Lernbereitschaft
38. Soft Skills, regionale Vereinsmitgliedschaften
39. Offenheit

Bei Organisationsprojekten stoßen wir auf folgende Herausforderungen: (Text)

Frage [23.6] (Bei Organisationsprojekten stoßen wir auf folgende Herausforderungen:. weitere)

1. Komplexität
2. derzeit Phase von Entlassungen/Effizienzsteigerung; größtes Problem deshalb Ängste/Ungewissheit/Demotivation; Mitarbeiter bleiben können der Geschwindigkeit von Veränderungen nicht folgen

3. Prozesse sind aufgrund ständiger Neustrukturierungen nicht mehr bekannt
4. Übertragung von Managementtechniken auf Kleinunternehmen
5. Keine
6. Zeitressourcen sind knapp
7. Finden der optimalen Lösung
8. typische Schnittstellenprobleme, Zeitdruck
9. Umsetzungsprobleme
10. Veränderungen kosten Energie und erzeugen Ängste
11. Lösen von Routinen
12. sind dafür zu klein
13. Hohes Lösungsangebot, Ungeduld
14. Persönlichkeitsentwicklung
15. zu kurzfristiges Denken im Management; Orientierung rein an kurzfristigen Finanz-Kennzahlen
16. Aufschiebung der Durchführung von Veränderungen
17. Vage Zielformulierungen und fehlender Gesamtzusammenhang im sozialen System Organisation

andere Organisationsthemen (Text)

Frage [27] (andere Organisationsthemen)

1. Es muß bei jedem Mitarbeiter ein Umdenken stattfinden. Denn nur wer sich anpasst und der globalen Herausforderung stellt wird letztendlich bestehen.
2. unternehmerisches Handeln aller MA, Ergebnisverantwortung
3. Schaffung eines Raumkonzeptes, um die Rahmenbedingungen zur Potentialoptimierung von organisatorischen Veränderungen zu schaffen und nutzen zu können
4. Umgang mit den begrenzten Ressourcen trotz vieler guter Ideen zur Organisationsentwicklung
5. Verknüpfung von Strategie und Rekrutierung / Incentivierung Personalprofil-Entwicklung & Rekrutierung anhand Soll-Profilen Gleichstellung von Fach- und Führungskräften bei Image, Bezahlung, ...
6. EDV
7. Steigerung der Eigenverantwortlichkeit auf allen Stufen
8. Die innere Stimme wieder zu hören als Korrelat zum Kopf und Fachwissen
9. Organisation des mittleren Managements und der abteilungsübergreifenden Stäbe (Marketing, Controlling, Projekt Management)