

Erfolgsfaktoren Soziale Kompetenz



Auswertung: 5P Consulting

Erfolgsfaktor Soziale Kompetenz





Einleitung

Rahmenbedingungen

- * Die OÖ Landesregierung fördert im Rahmen des Projektes
„Innovatives Oberösterreich 2010 plus“ (www.ooe2010.at)
die Entwicklung Sozialer Kompetenzen von Mitarbeiter/innen in OÖ Betrieben
- * Ab September 2010 wird dazu im Rahmen eines Forschungsauftrages der FH-Oberösterreich, Campus Linz (Prof. Dr. Irene Hiebinger) ein kostenloser Online-Fragenbogen zur Erhebung der Sozialen Kompetenz in Betrieben angeboten.
- * Verantwortlicher Projektmitarbeiter, [Dr. Siegfried Molan-Grinner](#)



Warum Soziale Kompetenz ein Erfolgsfaktor ist:

Soziale Kompetenzen haben einen direkten Einfluss zum einem auf das Arbeitsklima innerhalb des Unternehmens, und damit verbunden auf das Engagement der MitarbeiterInnen und die Effizienz ihrer Zusammenarbeit; zum anderem auf die Qualität der Beziehung des Unternehmens zu seinen Kunden und Lieferanten. Soziale Kompetenzen sind in diesem Sinne für Unternehmen als Soziale Erfolgsfaktoren zu betrachten.

Kompetenzfelder

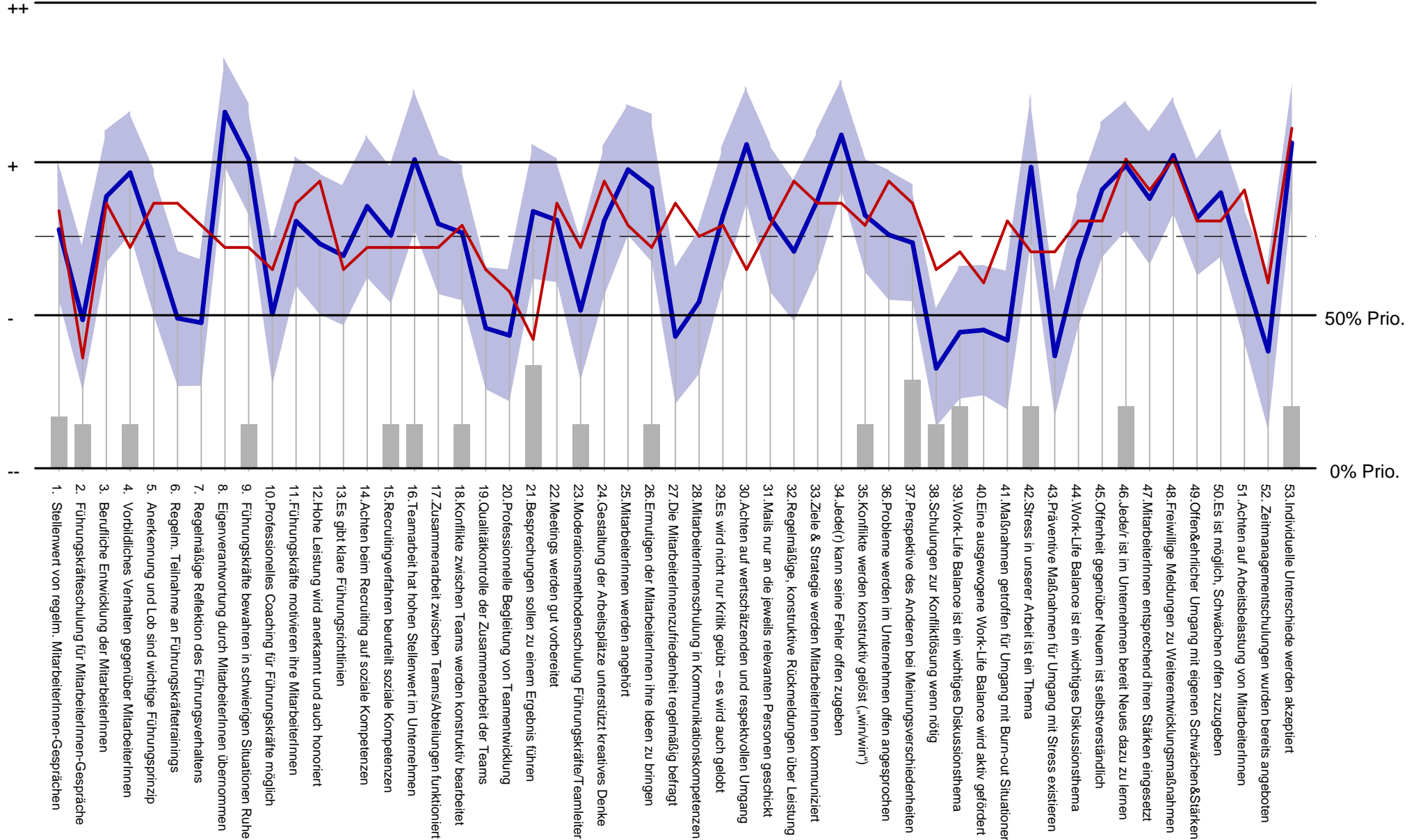
- +) Führungskompetenz
- +) Teamkompetenz
- +) Kommunikationskompetenz
- +) Umgang mit Konflikten
- +) Stress
- +) Umgang mit sich selbst

Zu diesen Kompetenzfeldern wurden konkrete Situationsbeschreibungen ausgearbeitet. Die Teilnehmer der Befragung wurden im Online-Fragebogen eingeladen diese konkreten Situationen für ihren Betrieb zu bewerten (trifft gar nicht bis trifft voll zu).



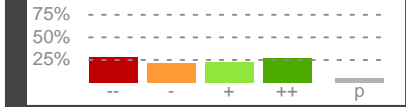
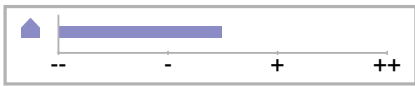
Übersicht für mein Unternehmen

— Gesamtergebnis
■ Standardabweichung Gesamt
— Diese Gruppe
■ Priorität dieser Gruppe

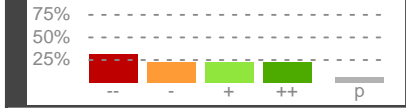
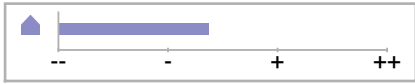


Fragengruppen Soziale Kompetenz Übersicht

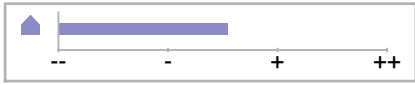
1. Führungskompetenz



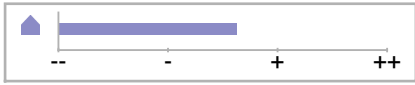
2. Teamkompetenz



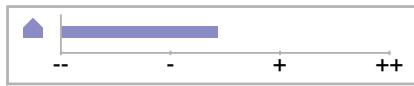
3. Kommunikationskompetenz



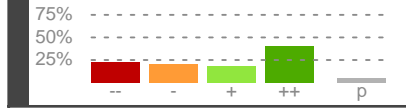
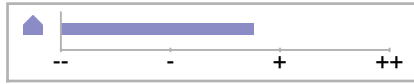
4. Umgang mit Konflikten



5. Stress



6. Umgang mit sich selbst



Diese Auswertung zeigt die Summe der Antworten aller Fragen der jeweiligen Fragengruppe.

Fragen im Detail

Fragengruppe: Führungskompetenz

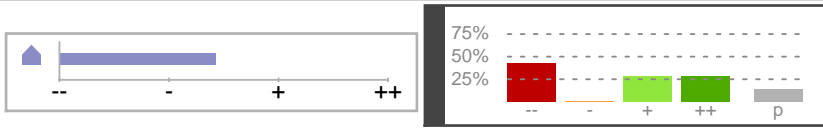
| | | |
|---|--|--|
| 1. Regelmäßige MitarbeiterInnen-Gespräche haben in unserem Unternehmen einen hohen Stellenwert | | |
| 2. Unsere Führungskräfte werden für MitarbeiterInnen-Gesprächen geschult | | |
| 3. Unsere Führungskräfte sorgen für die berufliche Entwicklung unserer MitarbeiterInnen | | |
| 4. Unsere Führungskräfte verhalten sich vorbildlich ihren MitarbeiterInnen gegenüber | | |
| 5. In unserem Unternehmen sind Anerkennung und Lob wichtige Prinzipien im Führungsverhalten | | |
| 6. Unsere Führungskräfte nehmen regelmäßig an Führungskräfte trainings teil | | |
| 7. Unsere Führungskräfte haben regelmäßig die Gelegenheit, gemeinsam über ihr Führungsverhalten zu reflektieren | | |
| 8. Unsere Führungskräfte achten darauf, dass unsere MitarbeiterInnen Eigenverantwortung übernehmen | | |

Mittelwert Befragte

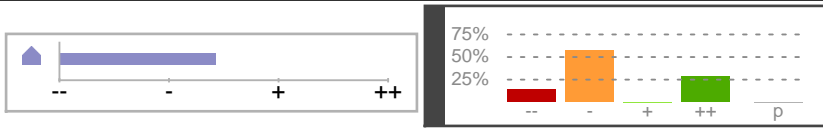
| | | |
|--|--|--|
| 9. Führungskräften bewahren in schwierigen Situationen Ruhe | | |
| 10. Unsere Führungskräfte haben die Möglichkeit, professionelles Coaching als Unterstützung in Anspruch zu nehmen | | |
| 11. Unsere Führungskräfte verstehen es, ihre MitarbeiterInnen zu motivieren | | |
| 12. Wenn unsere MitarbeiterInnen eine hohe Leistung bringen wird es anerkannt und auch honoriert | | |
| 13. Es gibt in unserem Unternehmen klare Führungsrichtlinien | | |
| 14. Bei der Auswahl von neuen MitarbeiterInnen wird auf die sozialen Kompetenzen der KandidatInnen geachtet | | |
| 15. Das Recruitingverfahren in unserem Unternehmen ist so aufgebaut, dass auch soziale Kompetenzen der KandidatInnen beurteilt werden können | | |

Fragengruppe: Teamkompetenz

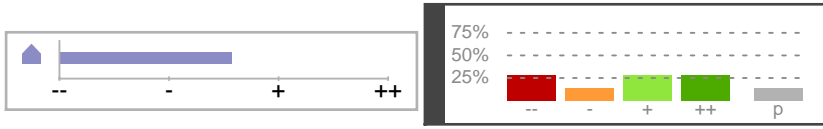
16. Teamarbeit in unserem Unternehmen hat einen hohen Stellenwert



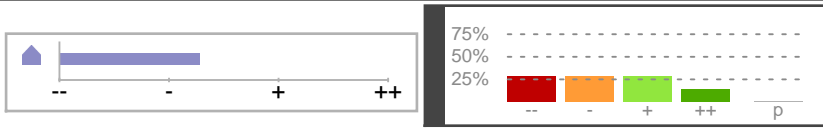
17. Die Zusammenarbeit zwischen Teams/Abteilungen funktioniert



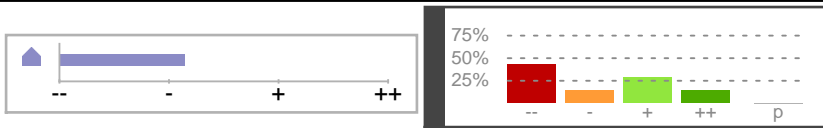
18. Konflikte zwischen Teams/Abteilungen werden konstruktiv bearbeitet



19. Die Qualität der Zusammenarbeit der Teams wird kontrolliert



20. Wenn nötig werden Teams in ihrer Entwicklung professionell begleitet



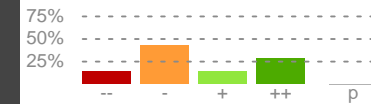
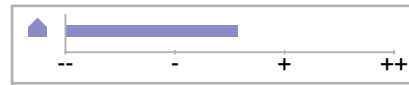
▲ Mittelwert Befragte

Fragengruppe: Kommunikationskompetenz

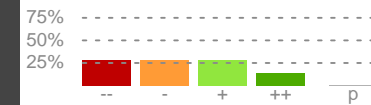
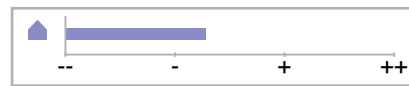
| | | |
|---|--|--|
| <p>21. In unserem Unternehmen wird darauf geachtet, dass Besprechungen zu einem Ergebnis führen</p> | | |
| <p>22. Meetings werden gut vorbereitet</p> | | |
| <p>23. Unsere Führungskräfte/Teamleiter werden in Moderationsmethoden geschult</p> | | |
| <p>24. Die Arbeitsplätze und Räumlichkeiten unterstützen kreatives Denken und den Austausch von neuen Ideen</p> | | |
| <p>25. Wenn unsere MitarbeiterInnen etwas zu sagen haben wird ihnen Gehör geschenkt</p> | | |
| <p>26. Unsere MitarbeiterInnen werden ermutigt ihre eigenen Ideen einzubringen</p> | | |
| <p>27. Die MitarbeiterInnen-Zufriedenheit in unserem Unternehmen wird regelmäßig befragt</p> | | |
| <p>28. Unsere MitarbeiterInnen werden in Kommunikationskompetenzen (z.B. Verhandlungstechniken) geschult</p> | | |

▲ Mittelwert Befragte

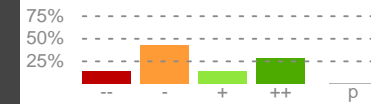
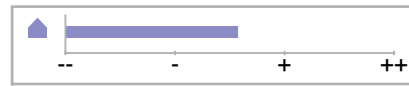
29. In unserem Unternehmen wird nicht nur Kritik geübt, es wird auch gelobt



30. In unserem Unternehmen wird Wert auf einen wertschätzenden und respektvollen Umgang miteinander gelegt



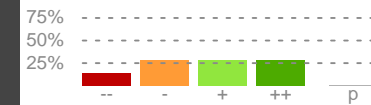
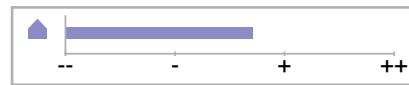
31. Mails werden nur an die Personen geschickt für die die Information relevant ist



32. Über Ergebnisse und Leistungen gibt es regelmäßig konstruktive Rückmeldungen

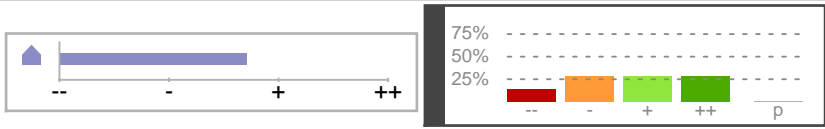


33. Die Ziele und die Strategie unseres Unternehmens werden mit unseren MitarbeiterInnen klar kommuniziert

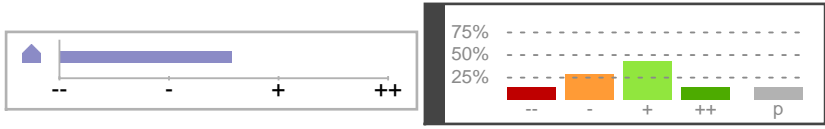


Fragengruppe: Umgang mit Konflikten

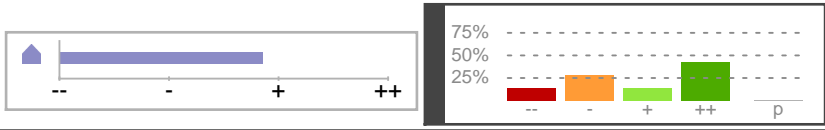
34. In unserem Unternehmen gilt die Regel, dass jeder einen Fehler offen zugeben kann, ohne „zur Schnecke“ gemacht zu werden



35. In unserem Unternehmen wird darauf geachtet, dass Konflikte konstruktiv gelöst werden („win/win“)



36. Probleme werden in unserem Unternehmen offen angesprochen



37. Bei Meinungsverschiedenheiten wird versucht, die Perspektive des Anderen einzunehmen



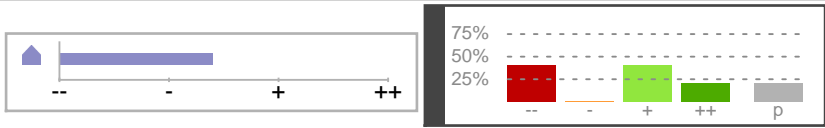
38. Wenn nötig werden Schulungen zur Konfliktlösung organisiert



▲ Mittelwert Befragte

Fragengruppe: Stress

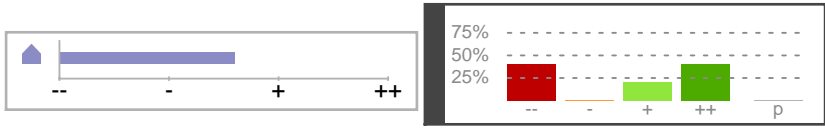
39. Work-Life Balance ist in unserem Unternehmen ein wichtiges Diskussionsthema



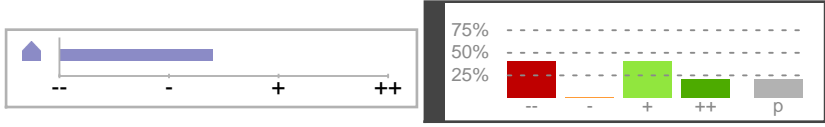
40. Eine ausgewogene Work/Life Balance für unsere MitarbeiterInnen wird aktiv gefördert



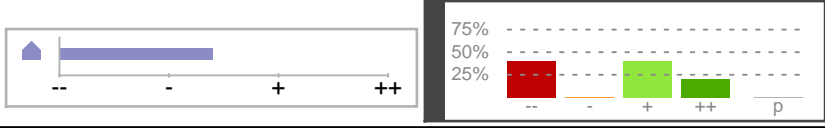
41. Maßnahmen für den Umgang mit Burn-out Situationen wurden bereits getroffen



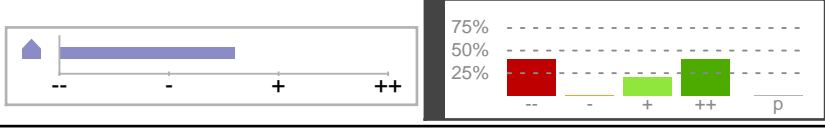
42. Stress in unserer Arbeit ist ein Thema



43. Präventive Maßnahmen für einen positiven Umgang mit Stress wurden bereits getroffen



44. Wenn unsere MitarbeiterInnen unter schwierigen Bedingungen arbeiten, wird dem Aufmerksamkeit geschenkt



▲ Mittelwert Befragte

Fragengruppe: Umgang mit sich selbst

| | | |
|--|--|--|
| <p>45. In unserem Unternehmen ist Offenheit gegenüber Neuem eine Selbstverständlichkeit</p> | | |
| <p>46. Jede/r ist in unserem Unternehmen bereit Neues dazu zu lernen</p> | | |
| <p>47. Es wird darauf geachtet, dass unsere MitarbeiterInnen dort eingesetzt werden, wo sie ihre Stärken haben</p> | | |
| <p>48. Unsere MitarbeiterInnen melden sich freiwillig zu angebotene Weiterentwicklungsmaßnahmen</p> | | |
| <p>49. Es wird offen und ehrlich auf eigene Schwächen und Stärken geschaut</p> | | |
| <p>50. In unserem Unternehmen ist es möglich, Schwächen offen zuzugeben</p> | | |
| <p>51. Es wird darauf geachtet, dass unsere MitarbeiterInnen von ihrer Arbeitsbelastung nicht überfordert werden</p> | | |
| <p>52. Schulungen für optimiertes Zeitmanagement wurden bereits angeboten</p> | | |

▲ Mittelwert Befragte

53. Unser Unternehmen bietet ein offenes und tolerantes Arbeitsumfeld an, in dem individuelle Unterschiede akzeptiert werden



Kernaussagen in meinem Unternehmen

Handlungsbedarf bei folgenden Themen

| Nr. | Frage | MW [%] | Prio [%] |
|-----|---|--------|----------|
| 2 | Führungskräfteschulung für MitarbeiterInnen-Gespräche | 24 | 14.3 |
| 21 | Besprechungen sollen zu einem Ergebnis führen | 28 | 33.3 |
| 20 | Professionelle Begleitung von Teamentwicklung | 38 | 0 |
| 40 | Eine ausgewogene Work-Life Balance wird aktiv gefördert | 40 | 0 |
| 52 | Zeitmanagementschulungen wurden bereits angeboten | 40 | 0 |
| 30 | Achten auf wertschätzenden und respektvollen Umgang | 43 | 0 |
| 19 | Qualitätskontrolle der Zusammenarbeit der Teams | 43 | 0 |
| 10 | Professionelles Coaching für Führungskräfte möglich | 43 | 0 |
| 13 | Es gibt klare Führungsrichtlinien | 43 | 0 |
| 38 | Schulungen zur Konfliktlösung wenn nötig | 43 | 14.3 |

Hohe Zufriedenheit bei folgenden Themen

| Nr. | Frage | MW [%] | Prio [%] |
|-----|--|--------|----------|
| 53 | Individuelle Unterschiede werden akzeptiert | 73 | 20 |
| 46 | Jede/r ist im Unternehmen bereit Neues dazu zu lernen | 67 | 20 |
| 48 | Freiwillige Meldungen zu Weiterentwicklungsmaßnahmen | 67 | 0 |
| 24 | Gestaltung der Arbeitsplätze unterstützt kreatives Denke | 62 | 0 |
| 12 | Hohe Leistung wird anerkannt und auch honoriert | 62 | 0 |
| 32 | Regelmäßige, konstruktive Rückmeldungen über Leistung | 62 | 0 |
| 36 | Probleme werden im Unternehmen offen angesprochen | 62 | 0 |
| 47 | MitarbeiterInnen entsprechend ihren Stärken eingesetzt | 60 | 0 |
| 51 | Achten auf Arbeitsbelastung von MitarbeiterInnen | 60 | 0 |
| 37 | Perspektive des Anderen bei Meinungsverschiedenheiten | 57 | 28.6 |

MW[%] ... steht für Mittelwert. Durchschnittliche Zufriedenheit in % der befragten Mitarbeiter zu dieser Frage.
 Prio [%] ... steht für Priorität. Anteil der befragten Mitarbeiter in %, die "Ist mir besonders wichtig" angekreuzt haben.

Positivste und negativste Abweichung vom Gesamtmittelwert

Negativste Abweichung

| Nr. | Frage | MW [%] | MWG % |
|-----|---|--------|-------|
| 2 | Führungskräfteschulung für MitarbeiterInnen-Gespräche | 24 | 32 |
| 21 | Besprechungen sollen zu einem Ergebnis führen | 28 | 55 |
| 20 | Professionelle Begleitung von Teamentwicklung | 38 | 29 |
| 40 | Eine ausgewogene Work-Life Balance wird aktiv gefördert | 40 | 30 |
| 52 | Zeitmanagementschulungen wurden bereits angeboten | 40 | 25 |
| 30 | Achten auf wertschätzenden und respektvollen Umgang | 43 | 70 |
| 19 | Qualitätskontrolle der Zusammenarbeit der Teams | 43 | 30 |
| 10 | Professionelles Coaching für Führungskräfte möglich | 43 | 33 |
| 13 | Es gibt klare Führungsrichtlinien | 43 | 46 |
| 38 | Schulungen zur Konfliktlösung wenn nötig | 43 | 22 |

Positivste Abweichung

| Nr. | Frage | MW [%] | MWG [%] |
|-----|--|--------|---------|
| 53 | Individuelle Unterschiede werden akzeptiert | 73 | 70 |
| 46 | Jede/r ist im Unternehmen bereit Neues dazu zu lernen | 67 | 65 |
| 48 | Freiwillige Meldungen zu Weiterentwicklungsmaßnahmen | 67 | 67 |
| 24 | Gestaltung der Arbeitsplätze unterstützt kreatives Denke | 62 | 53 |
| 12 | Hohe Leistung wird anerkannt und auch honoriert | 62 | 48 |
| 32 | Regelmäßige, konstruktive Rückmeldungen über Leistung | 62 | 47 |
| 36 | Probleme werden im Unternehmen offen angesprochen | 62 | 50 |
| 47 | MitarbeiterInnen entsprechend ihren Stärken eingesetzt | 60 | 58 |
| 51 | Achten auf Arbeitsbelastung von MitarbeiterInnen | 60 | 42 |
| 37 | Perspektive des Anderen bei Meinungsverschiedenheiten | 57 | 49 |

MWG[%] ... steht für Mittelwert Aller. Durchschnittliche Zufriedenheit in % aller befragten Mitarbeiter.
 MW[%] ... steht für Mittelwert. Durchschnittliche Zufriedenheit in % der befragten Mitarbeiter zu dieser Frage.
 Prio [%] ... steht für Priorität. Anteil der befragten Mitarbeiter in %, die "Ist mir besonders wichtig" angekreuzt haben.



Textantworten

Was ich noch sagen möchte...

- > Dass alles in Butter ist. Toller Chef!
- > Auf soziale Kompetenz wird hier nicht geachtet!
- > Ich fühle mich hier sehr wohl.