

Mitarbeiter sind unzufrieden mit der Kommunikation hinsichtlich ihrer Karrieremöglichkeiten

Die Arbeitswelt wird immer anspruchsvoller. Daher braucht das Personalmanagement tiefgehende und aktuelle Informationen zum Arbeitsumfeld der Mitarbeiter. Zu diesem Zweck läuft seit Februar 2006 ein Panel, das monatlich einen weitgehend konstanten Kreis von Mitarbeitern mehrerer Unternehmen über ein internetbasiertes System befragt. Im September fand eine Befragung zum Thema **Karriere und Entwicklung** statt.

Der Worklife Panel befindet sich in der Testphase. Deshalb sind die Ergebnisse nicht statistisch repräsentativ, zeigen aber trotzdem interessante Trends. Der Rücklauf hinsichtlich allen Befragten lag bei 52% (184 Antworten bei 351 angeschriebenen Panel-Teilnehmern).

Hinsichtlich des vertieften Themas in der letzten Befragung werden 4 Indikatoren unterschieden, die die Zufriedenheit hinsichtlich der Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten in den Unternehmen widerspiegeln:

1. **Informationsstand (Zufriedenheit 53%):** Dieser Punkt gibt die Dringlichkeit wieder, Mitarbeiter hinsichtlich ihres Entwicklungsstandes, -bedarfs und den zukünftigen Entwicklungsmaßnahmen ausreichend zu informieren. So wissen zum Beispiel nur 44% genau, was von ihnen in der Zukunft verlangt wird.
2. **Kommunikation (Zufriedenheit 40%):** Damit sowohl die Mitarbeiter als auch die Führungskräfte wissen, welche Ansprüche an die Karriere und Entwicklung jedes Einzelnen gestellt werden und welche Wünsche der Mitarbeiter hat, bedarf es einer guten Kommunikation zwischen Mitarbeiter und (u.a.) Führungskraft zu diesem Thema. Nur 21,7% der Mitarbeiter sind durchschnittlich der Meinung, dass es genug Gespräche hinsichtlich Schwächen und Stärken, zukünftigen Defiziten oder geplanten Entwicklungsmaßnahmen gibt.
3. **Umfang (Zufriedenheit 46%):** Der Indikator Umfang gibt an, ob die Mitarbeiter Bedarf an Entwicklungsmaßnahmen haben bzw. wie viele Entwicklungsmaßnahmen sie in Beruf, Freizeit und auf internen/externen Veranstaltungen wahrnehmen. Hinsichtlich der Befragung ließ sich feststellen, dass nur 38,6% der Mitarbeiter der Meinung sind, dass sie ausreichend Personalentwicklung am Arbeitsplatz bekommen.
4. **Stringenz (Zufriedenheit 58%):** Dieser Indikator gibt die Stringenz der Regeln und Verfahren hinsichtlich der Karrieremöglichkeiten und Entwicklungsmaßnahmen im Unternehmen an und ob diese auch kommuniziert werden. So bemängeln 54% der Befragten, dass es keine klaren und festgehaltenen Regeln für Höhergruppierung und Aufstieg gibt und 27% kritisieren, dass ihre Personalentwicklung eher einem Zickzackkurs gleicht.

Zusätzlich zu den 4 Indikatoren lässt sich feststellen, dass 65% der Befragten hinsichtlich der Organisation der Personalentwicklung Verbesserungsmöglichkeiten sehen, 60% hinsichtlich der Qualität. Für 41% der Mitarbeiter gibt es karrierebezogene Gründe, das Unternehmen zu verlassen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass alle vier Indikatoren relativ negativ ausfallen und eine nur geringe Zufriedenheit hinsichtlich Karriere und Entwicklung herrscht.