



Studie 2015

Feedbackkultur im Unternehmen und Zufriedenheit von Mitarbeitern

In Kooperation mit



Fragestellungen der Studie

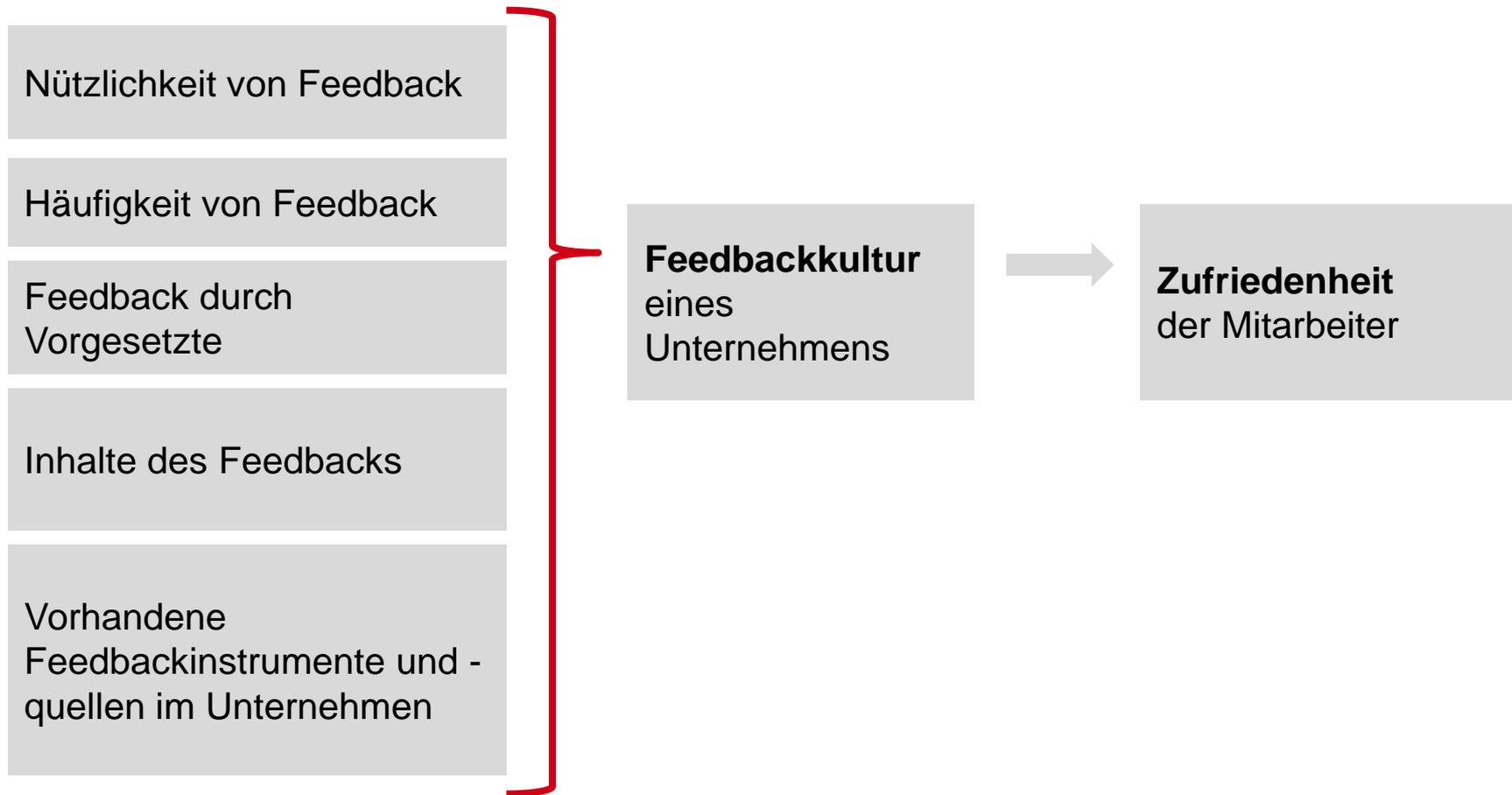
1. Wie bewerten Mitarbeiter...

- die Nützlichkeit verschiedener Arten von Feedback?
- die Häufigkeit und Nützlichkeit verschiedener Feedbackquellen?
- die Häufigkeit des Feedbacks zu verschiedenen Themen?
- das Feedback ihrer Vorgesetzten?

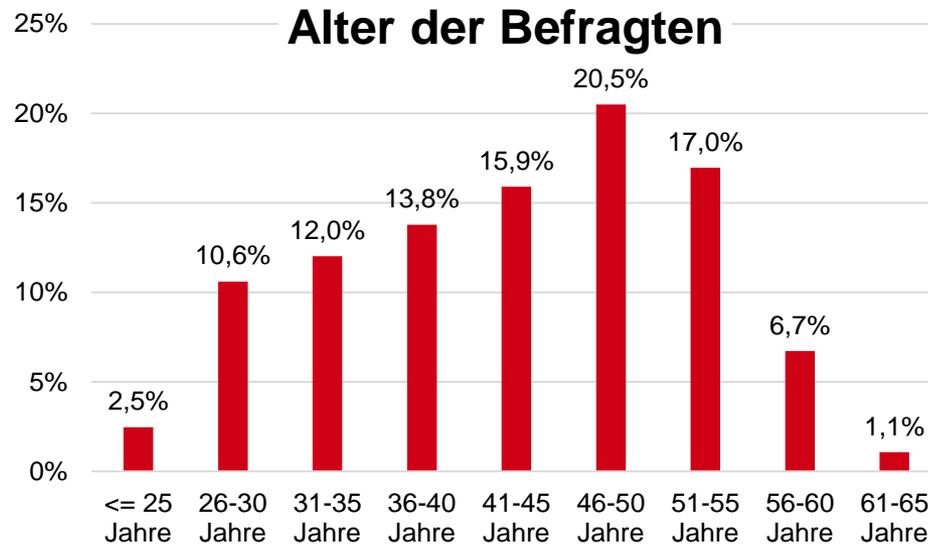
2. Wie ist der Zusammenhang...

- zwischen der Existenz verschiedener Arten von Feedback (formell/informell) und der Zufriedenheit der Mitarbeiter?
- zwischen der Feedbackkultur eines Unternehmens und der Zufriedenheit der Mitarbeiter?

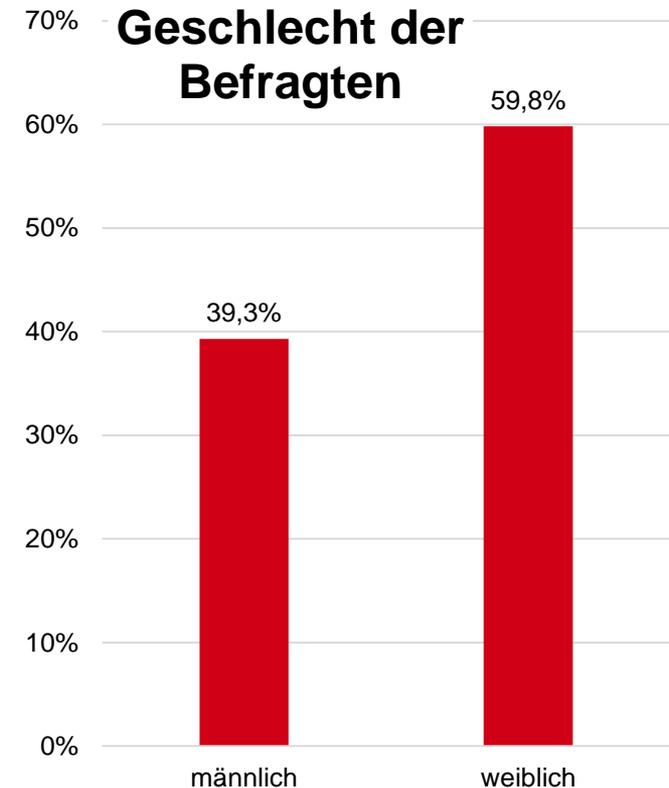
Untersuchte Zusammenhänge



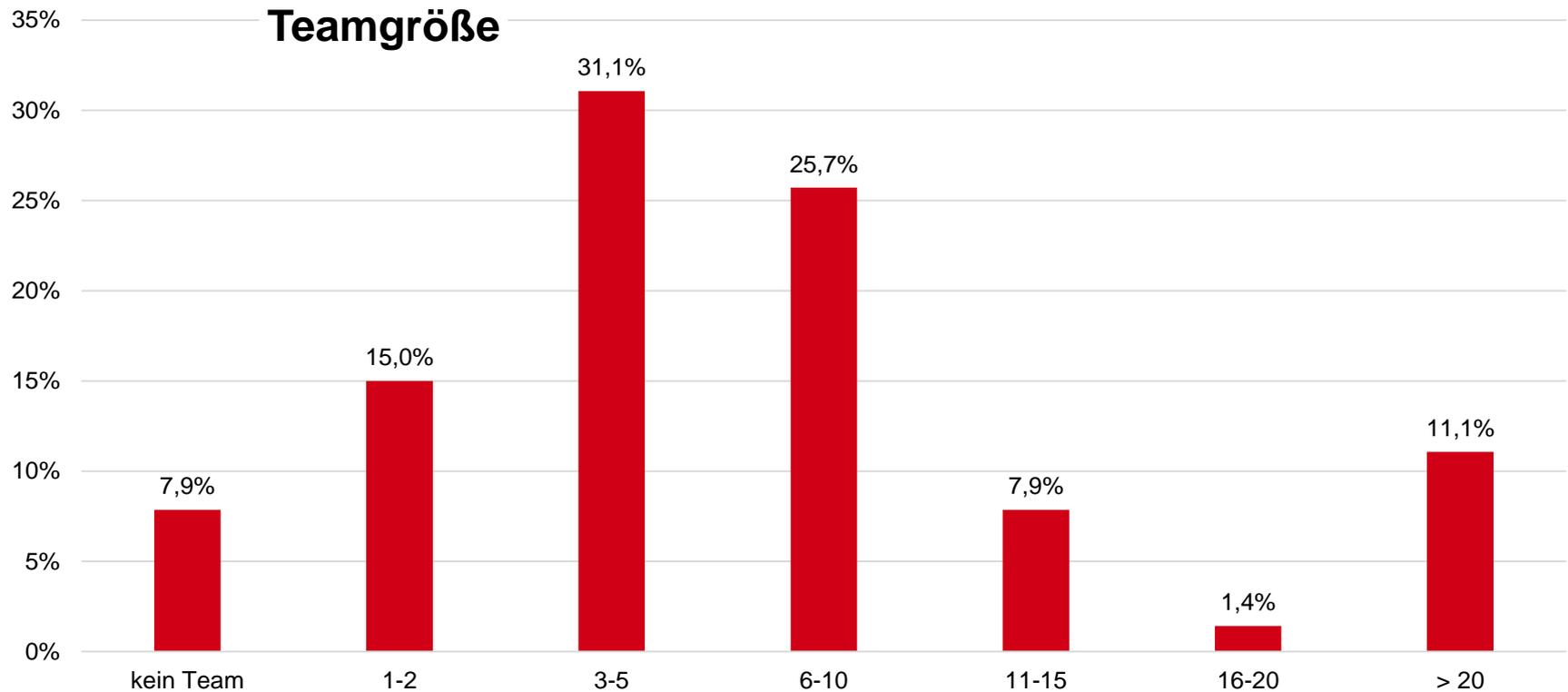
Alter und Geschlecht der Befragten



- Die 284 befragten Personen sind im Durchschnitt zwischen 41 und 45 Jahren alt

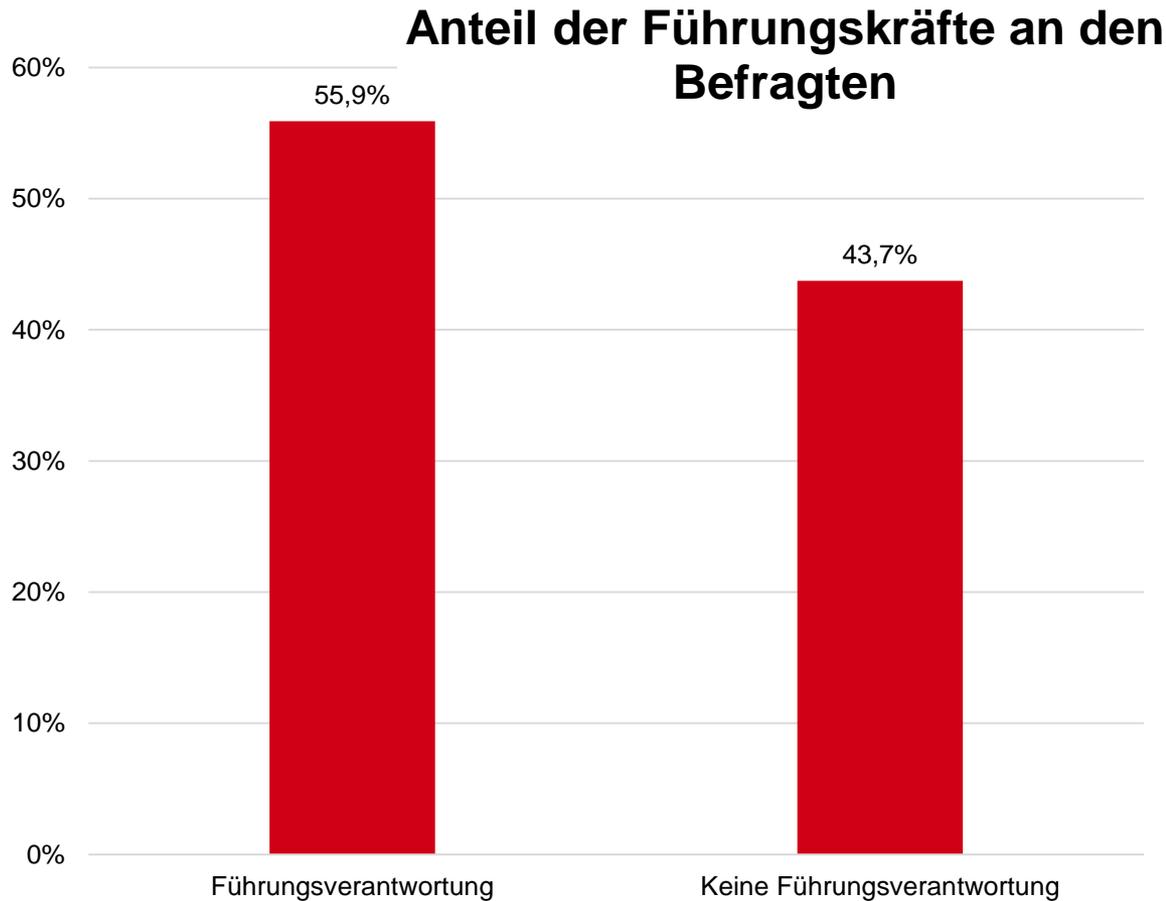


Größe des Teams, in welchem die Befragten in ihren Unternehmen tätig sind



- Befragte arbeiten in der Regel in einem Team mit mindestens drei Personen

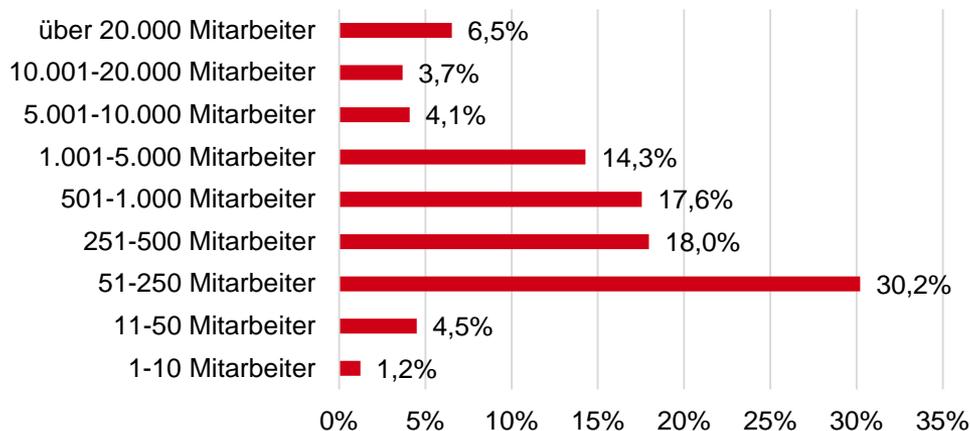
Befragte mit Führungsverantwortung



- Mehr als die Hälfte der Befragten haben Führungsverantwortung

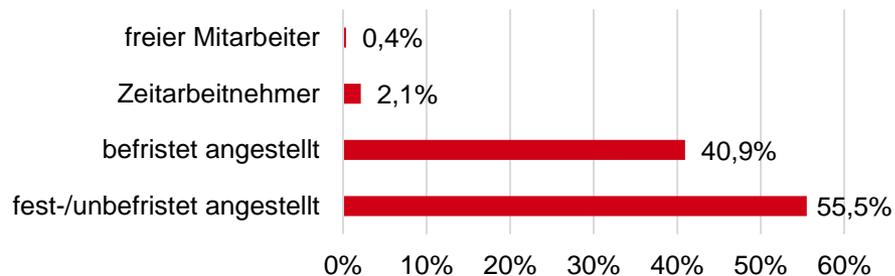
Arbeitgeber und Form des Arbeitsverhältnisses der Befragten

Größe des Arbeitgebers der Befragten



- Der Großteil der Mitarbeiter arbeitet bei einem kleinen bis mittelgroßen Unternehmen

Form des Arbeitsverhältnisses der Befragten



- Die meisten Befragten sind unbefristet angestellt, jedoch sind auch mehr als 40% der Befragten nur befristet beschäftigt

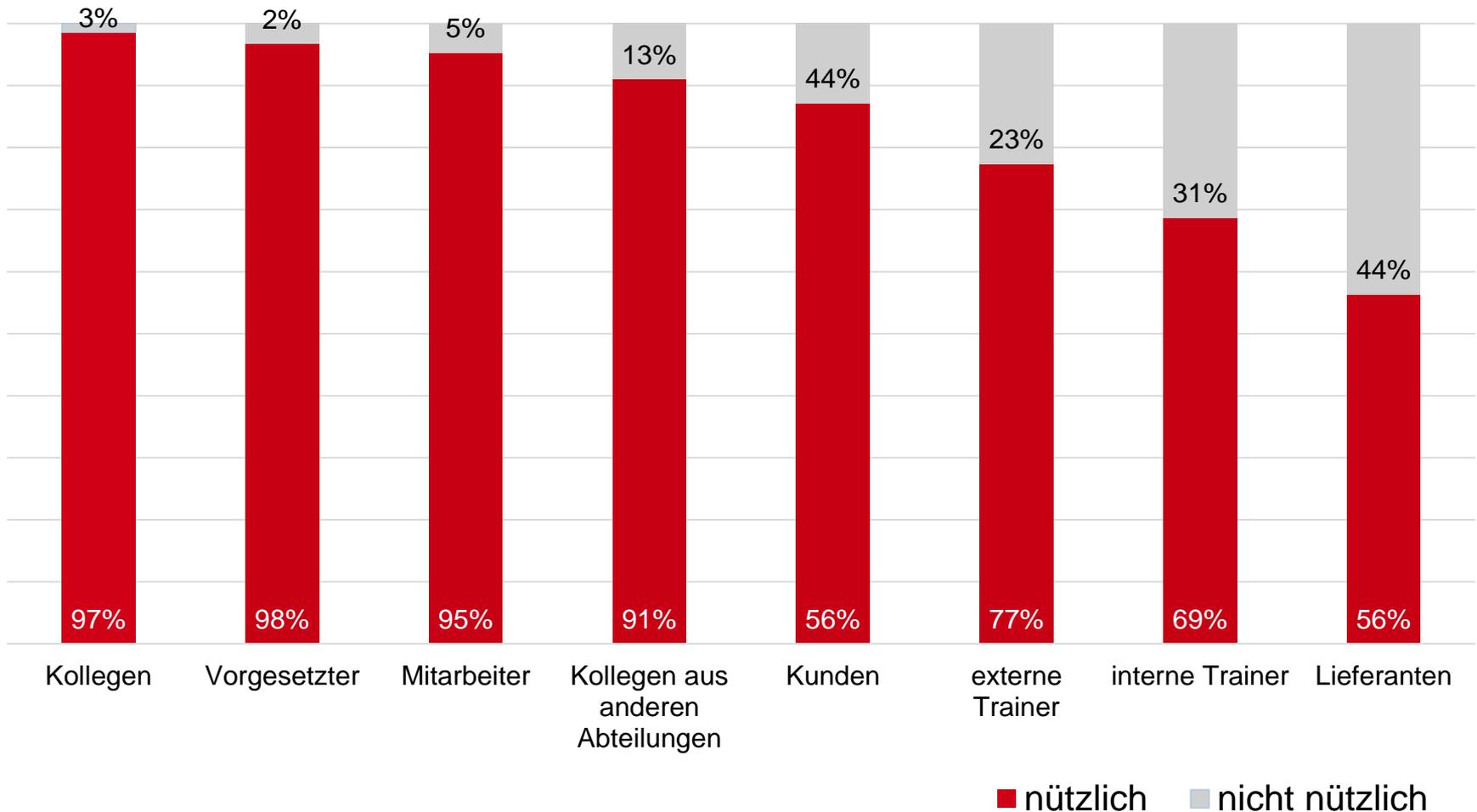
Empfundene Häufigkeit des Feedbacks aus verschiedenen Quellen

Mehr als **50% der Befragten** gaben an, aus folgenden Quellen „zu selten“ Feedback zu erhalten:

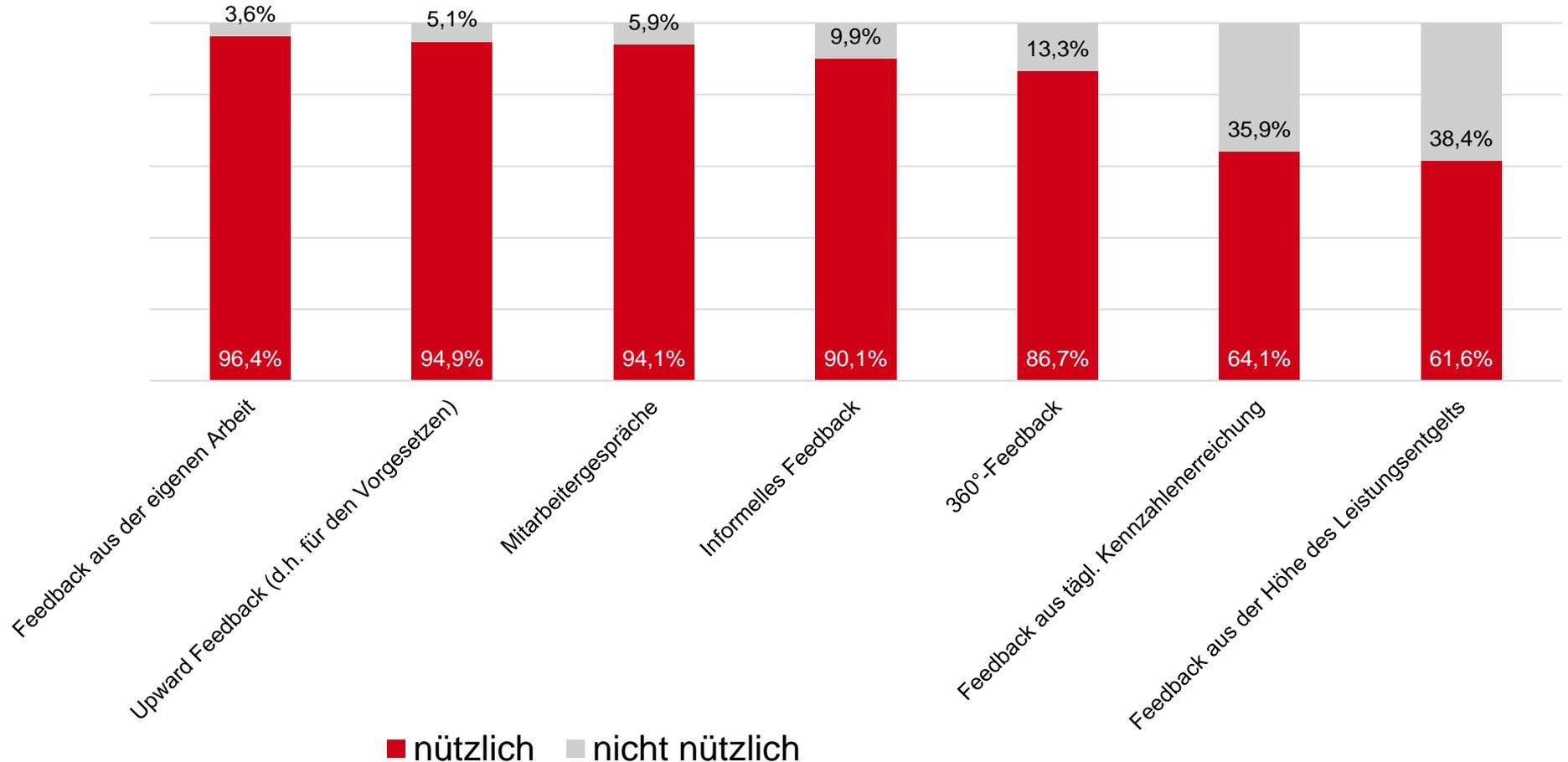
- Feedback von Vorgesetzten
- Feedback von Kollegen aus anderen Abteilungen
- Feedback von Lieferanten
- Feedback von Externen Trainern/Coaches
- Feedback von Internen Trainern

Wird jedoch zugleich als „nicht nützlich“ empfunden

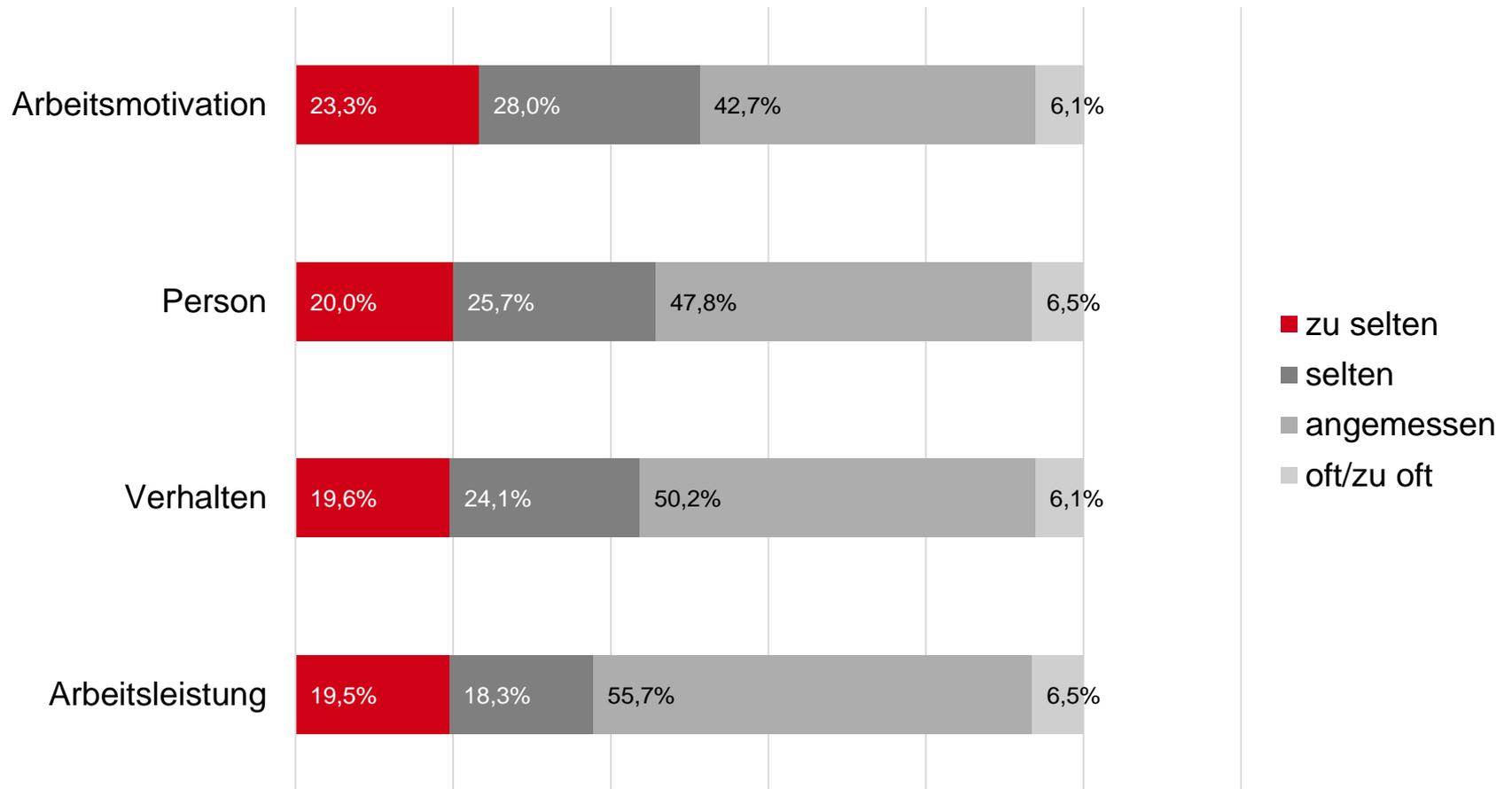
Empfundene Nützlichkeit verschiedener Feedbackquellen



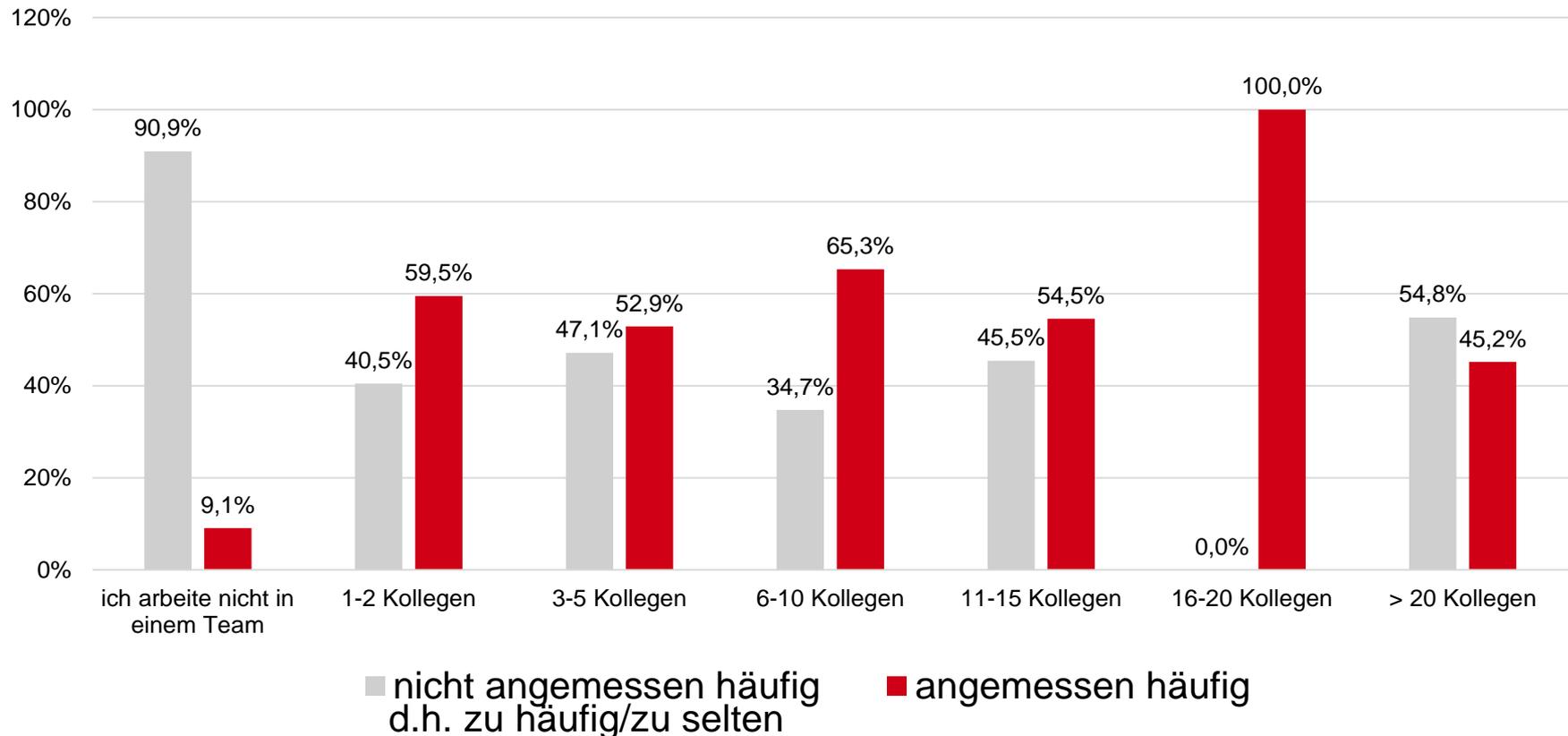
Empfundene Nützlichkeit verschiedener Feedbackarten



Empfundene Häufigkeit des Feedbacks zu verschiedenen Themen

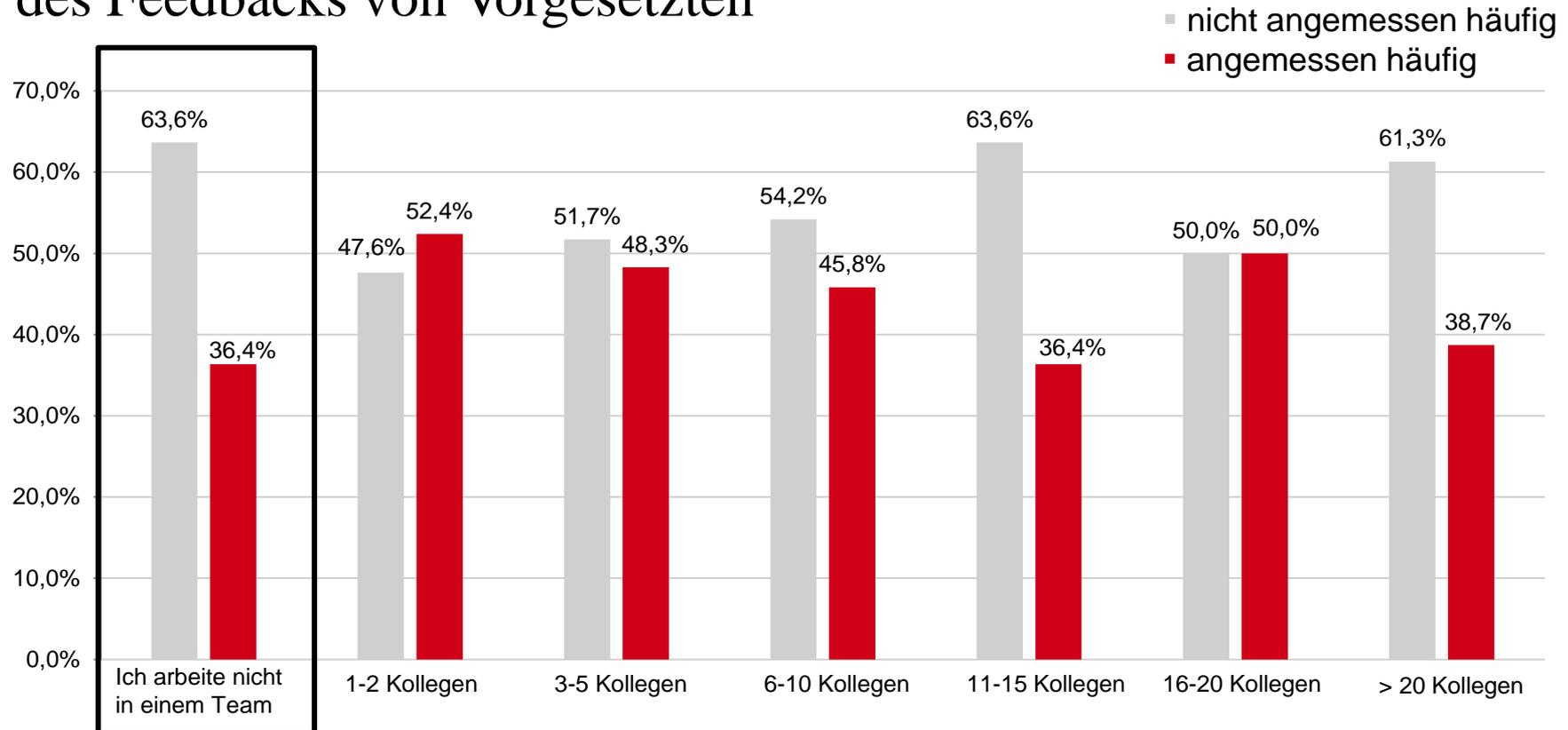


Teamgröße und als angemessen empfundene Häufigkeit des Feedbacks von Kollegen



- Je größer das Team, in dem die Befragten arbeiten, desto eher empfinden diese die Häufigkeit des Feedbacks durch Kollegen als angemessen.

Teamgröße und als angemessen empfundene Häufigkeit des Feedbacks von Vorgesetzten



- Mitarbeiter, die nicht in Teams arbeiten, scheinen eher unzufrieden mit der Häufigkeit zu sein, mit der sie Feedback von ihrem Vorgesetzten erhalten.
- Außerdem scheint die Häufigkeit des Feedbacks des Vorgesetzten als angemessener empfunden zu werden, umso weniger Mitarbeiter ein Team zählt.

Zufriedenheit der Befragten mit dem Feedback durch den Vorgesetzten

Mehr als 50% der Befragten:

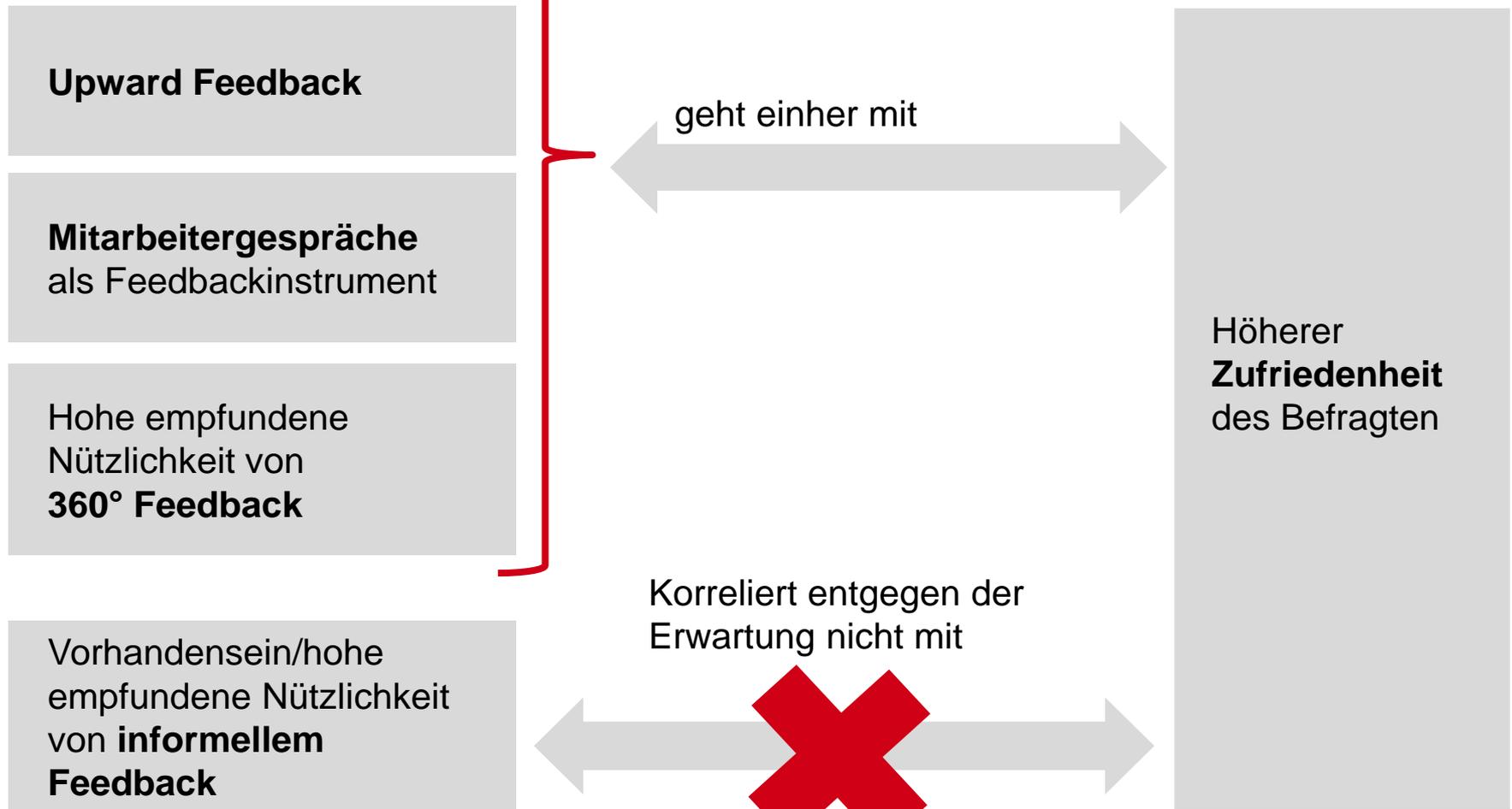
- schätzen das Feedback ihrer Vorgesetzten
- empfinden das Feedback ihrer Vorgesetzten als nützlich
- empfinden das Feedback ihrer Vorgesetzten als Hilfe zur Weiterentwicklung
- wissen schon aus dem Ergebnis der Aufgabe heraus, wie gut sie die Aufgabe erledigt haben

Immerhin 15% der Befragten finden

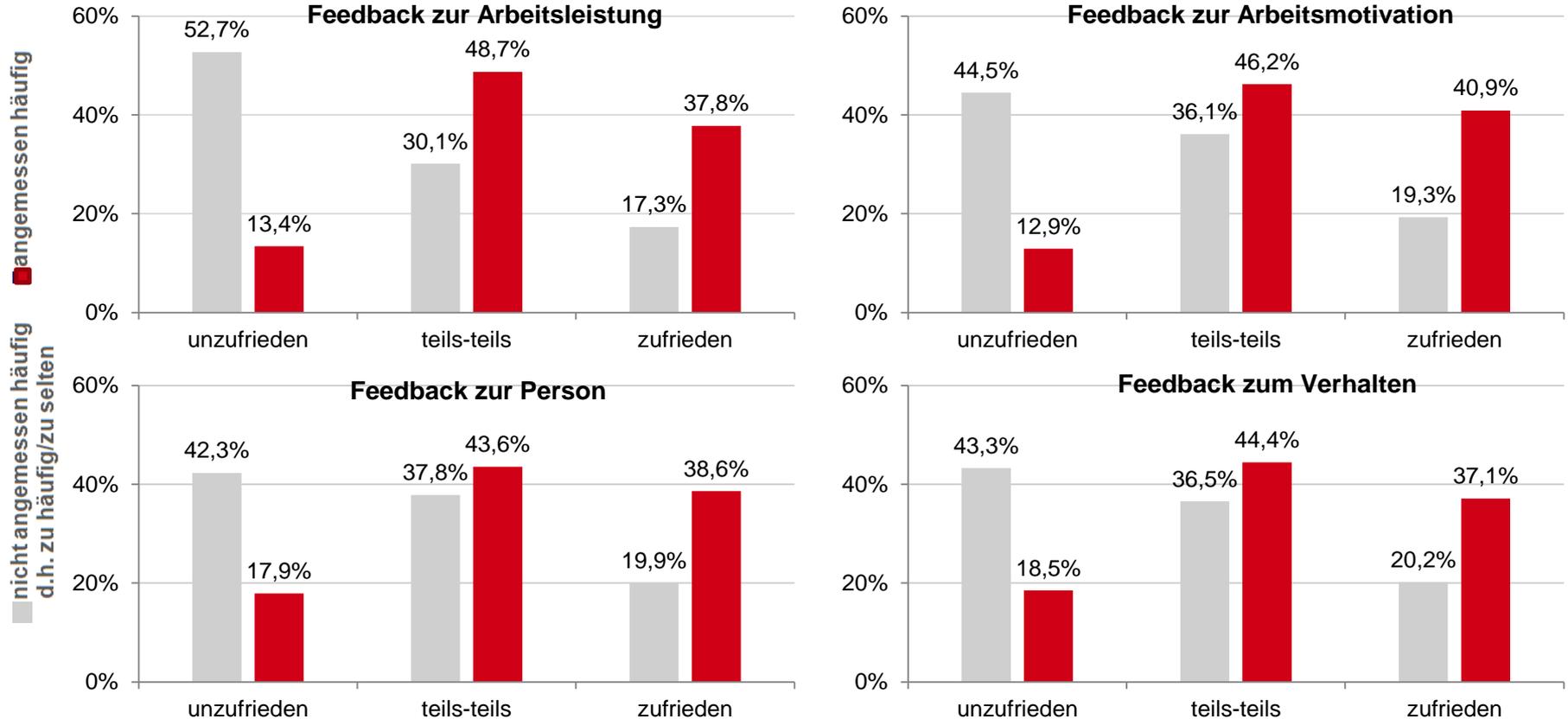
- das Feedback ihrer Vorgesetzten wenig aussagekräftig

Aber: **23 % der Führungskräfte** finden, dass sie zu wenig Feedback von ihren Mitarbeitern erhalten

Zusammenhang zwischen Feedbackinstrumenten und Zufriedenheit

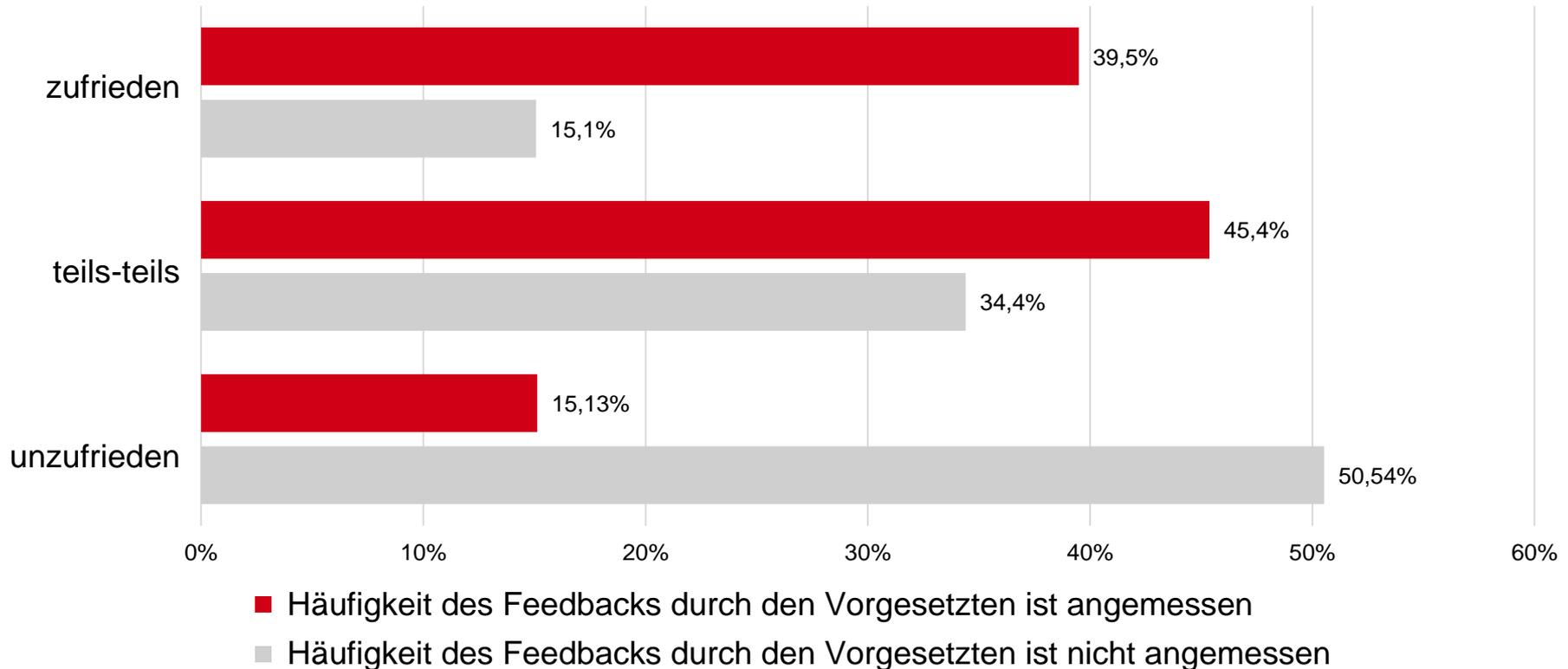


Zusammenhang zwischen Feedbackinhalten und Zufriedenheit mit der Feedbackkultur



- Mitarbeiter, welche die Häufigkeit des Feedbacks zu Arbeitsleistung, -motivation, zur eigenen Person oder dem eigenen Verhalten als angemessen empfinden, sind zufriedener mit der Feedbackkultur im Unternehmen.
- Die gleiche Tendenz besteht für die Zufriedenheit mit der Arbeit insgesamt.

Feedback durch Vorgesetzte und Zufriedenheit mit der Feedbackkultur im Unternehmen



- Befragte, welche die Häufigkeit des Feedbacks durch den Vorgesetzten als angemessen empfinden, sind zufriedener mit der Feedbackkultur in ihrem Unternehmen.

Zusammenfassung der Ergebnisse

- Die Befragten klagen eher über zu wenig als über zu viel Feedback.
- Besonders Vorgesetzte klagen über zu wenig Feedback von ihren Mitarbeitern.
- Häufiges und nützliches Feedback durch den Vorgesetzten erhöht die Zufriedenheit der Mitarbeiter.
- Der Wunsch nach mehr Feedback von den Kollegen hat jedoch keinerlei Einfluss auf die Arbeitszufriedenheit.
- Formelle Feedbackarten (z.B. 360°-Feedback) beeinflussen die Mitarbeiter-Zufriedenheit, informelle Feedbackarten (z.B. tägliche Absprachen) nicht.
- Insgesamt führt Zufriedenheit mit der Feedbackkultur eines Unternehmens zu erhöhter Arbeitszufriedenheit bei den Mitarbeitern.



Auswertung durch
Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
Lehrstuhl für Wirtschafts- und Sozialpsychologie
Studienbetreuerin: Dr. Nathalie Galais
Lange Gasse 20
90403 Nürnberg