

Arbeitnehmerumfrage  
**„Wirtschaftskrise – Auswirkungen auf Ihren Arbeitsplatz?“**

14. Dezember 2009

### Job behalten- und was jetzt?

„Gerade jetzt, wo wir einige unserer grössten Probleme hinter uns haben, müssen wir uns umso mehr um unsere Kunden kümmern“, fordern viele CEO's grosser und auch kleinerer Firmen. In sämtlichen Betrieben landauf, landab sind es die Übriggebliebenen, die nun die ganze Aufbauarbeit, meist mit deutlich weniger Ressourcen, leisten müssen. Mit vollem Elan. Hoch motiviert. Unverzagt und freudestrahlend.

Doch nach Firmenrestrukturierungen und Entlassungswellen lässt sich beobachten, dass die verbliebenen Mitarbeitenden in der Abteilung oder der Firma leider keineswegs glücklich und hoch motiviert sind, obwohl sie nicht betroffen sind, sondern zuerst einmal schockiert, traurig oder zumindest desillusioniert. Anstatt dass sie zufrieden ihrer Arbeit nachgehen und sich freuen, dass sie den Job behalten konnten, organisieren sie sich oft ausserhalb der Büroräumlichkeiten nach Feierabend und verbreiten Missmut, der selten lautstark, jedoch meist unterschwellig Ausdruck findet und so langsam die Stimmung im Team vergiftet.

Dieses auf den ersten Blick paradox erscheinende Verhalten hat einen Namen: Es heisst Survivor Syndrom oder Problem der Zurückgebliebenen und wird durch verschiedene Studien, welche im Rahmen von solchem Verhalten immer wieder erhoben werden belegt.

Was schleichend mit Unsicherheit und informellen Gesprächen beginnt, sich in der mildereren Form als Antriebsschwäche und „Dienst- nach- Vorschrift- Mentalität“ äussert, kann sich steigern bis zur Wut, Rachedenken und tatsächlicher Schädigung des Arbeitgebers, steigende Fehlerquoten und zunehmende Absenzen und geht bis zur inneren Kündigung und danach schlimmstenfalls zur Flucht aus dem Unternehmen.

Wenn in einer solchen Situation Vorgesetzte falsch vorgehen oder schlecht kommunizieren, kann das fatale Auswirkungen auf das Betriebsklima haben. Denn dieses Betriebsklima wird von Menschen gemacht, und zwar hauptsächlich von den Verantwortungsträgern: Der Geschäftsleitung, dem Kader, den Teamleitern. Das Schlüsselwort dabei heisst Vertrauen. Das Ausmass, in dem es gelingt, Vertrauen zu den Mitarbeitenden aufzubauen, bestimmt die Qualität des Betriebsklimas und damit den mittel- und längerfristigen Erfolg des Unternehmens.

Vertrauensbildende Massnahmen, eine funktionierende interne Kommunikation und die Bildung von tragfähigen Teams sind Chefsache. Doch während sich Vorgesetzte - zumindest teilweise und oft auch erst unter Druck - um die bereits Entlassenen kümmern und ihnen mittels Sozialplänen, Umschulungshilfen oder Outsourcingberatern beistehen, gehen die Übriggebliebenen meist leer aus, beziehungsweise werden mit den neuen Zielen konfrontiert; ihnen wird die Arbeit der abgebauten Teamkollegen noch zusätzlich übertragen. Das Problem der Überlebenden ist einerseits, dass sie sich fragen: Wieso der andere und nicht ich? Dies kann im Extremfall zu einem schlechten Gewissen gegenüber den entlassenen Kollegen und Kolleginnen führen. Viel eher führt es aber zur Verunsicherung. Denn das Gefühl des Ausgeliefertseins und des Kontrollverlusts mündet in die unausweichliche Frage: Wann bin ich dran? Gut möglich, dass gerade diese Frage dazu führt, dass sich die meisten der im Unternehmen verbliebenen Mitarbeiter nun tatsächlich mehr Mühe geben und sich wie gefordert noch intensiver um die Kunden kümmern. Wir als Kunden hoffen, dass sie dies nicht aus Angst sondern aus eigenem Antrieb tun- und Sie, wissen Sie wie die Stimmung in Ihrem Unternehmen wirklich ist?

## Mitarbeiterzufriedenheit messen und optimieren

Wir haben das Instrument der Mitarbeiterbefragung als Modul rund um die erfolgreiche Kundenbeziehung aufgebaut und verhelfen Ihnen mit einer strukturierten Befragung und zielorientierten Auswertung dazu, den Puls der Mitarbeitenden zu fühlen um darauf mit den passenden Massnahmen reagieren und so die Besten halten zu können.

Dabei befragen wir Ihre Mitarbeitenden online mittels eines strukturierten Fragebogens zu den wichtigsten Themen rund um die Anstellungsbedingungen und aktuelle Situation der Mitarbeitenden in Ihrem Unternehmen. Wir gestalten den Fragebogen einerseits nach bewährtem Muster und andererseits in Zusammenarbeit mit Ihnen. Wir individualisieren die Umfrage, strukturieren diesen nach spezifischen Themenkreisen, die Sie als Auftraggeber am meisten interessiert und erstellen Parameter, die Sie zusätzlich zum Standard nach Ihren Interessen und Wünschen festlegen können. Die Befragung wird anonym erhoben und die Resultate differenziert dargestellt, so dass Optimierungsmassnahmen sofort eingeleitet werden können. Damit bleibt die Mitarbeiterumfrage nicht einfach ein Messinstrument, sondern entwickelt sich zu einem handlungsorientierten Führungsinstrument.

Verpassen Sie nicht die Chance, zu wissen, woran Sie mit Ihrem wichtigsten Kapital- dem Human Capital sind und kontaktieren Sie uns noch heute- wir unterstützen Sie gerne!

Text: Susanne Mosbacher Projektleiterin Mitarbeiterumfragen von Smart Concept AG in Uster

---

Weitere Informationen zu Mitarbeiterumfragen erhalten Sie unter:

Smart Concept AG  
Herr David Meloni  
Bankstrasse 6  
8610 Uster

Telefon 044 980 43 43  
Fax 044 980 43 46

[info@smartconcept.ch](mailto:info@smartconcept.ch)  
[www.smartconcept.ch](http://www.smartconcept.ch)

Diese Meldung ist auch unter [www.smartconcept.ch](http://www.smartconcept.ch) in der Rubrik „Presse“ abrufbar.