ISPA consult

ISPA NEWS

Erfolgshonorar für Mitarbeiterbefragungen? - Experten sagen ihre Meinung

MIT INTERESSANTEN NEUIGKEITEN FÜR PERSONALER.

Jan. 2017

Themen in dieser Ausgabe:
Blitzlichter 2016 | Hinter den Kulissen
Personales für Personaler | Sonderbeilage

Blitzlichter 2016

Entwicklung des MAB-Geschäftsfeldes

(1) Marktposition im weiter wachsenden Beratungsmarkt MAB gut behauptet.

(2) Viele Neukunden gewonnen. Wie in den Vorjahren weit gestreutes Angebot an Online-, Hybrid– und Printbefragungen für den Bedarf von Unternehmen und Verwaltungen in sämtlichen Branchen und Betriebsgrößenklassen.

(3) Neue Konzepte und Anwendungen (z.B. HR-Cockpits).

(4) Ausbau Begleitservice für die Umsetzung von MAB-Ergebnissen (Training, Moderation, Coaching).

(5) Sonderangebote für Großunternehmen (Self Reporting) und für KMU (MAB compact).

Nicht-MAB-Geschäftsfelder berichten

(1) ESF-Projekt „FasiP 45 plus: Fachkräfte sichern, in der Pflegeverantwortung entlasten" erfolgreich gestartet. Mehr auf Anfrage.

(2) Online-Befragung bei ca. 500 Mitgliedsunternehmen des Verbandes Deutscher Verkehrsunternehmen i.A. der VDV Akademie. Thema: „Führen in Teilzeit (FiTZ) in Verkehrsunternehmen".

(3) Wachsendes Geschäftsfeld „Training, Moderation, Coaching" in Zusammenarbeit mit ISPA talent München.

HR-Forschung

- ISPA consult ist eine forschende Unternehmensberatung;
- diesjähriger Themenschwerpunkt: Untersuchungen zur Einsatzmöglichkeit des Erfolgshonorars bei MAB.

HR-Veröffentlichungen und Vorträge

- siehe unter „Personales für Personaler".

ISPA-Workshops und andere Veranstaltungen

- siehe unter „Personales für Personaler".

ISPA-Team-Nachrichten

- Verstärkung des Beraterteams durch Frau Lisa Maucher (M.Sc.), Consultant
- Qualifizierung David Caspary (M.A.), Senior Managing Consultant bei ISPA consult, durch berufsbegleitende Weiterbildungsmaßnahme „Erlebnis– u. Umweltpädagogik" und damit für das neue Beratungsfeld „Teambuilding und Leadership";
- Dipl. Kffr. Martina Wehner, ISPA talent München, jetzt mit Zertifikat „Systemischer Coach" der Deutschen Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie (DGSF);
- Neu im Supportteam sind die Studierenden Luisa Gulden, Ina Degen und Nima Soleymani (B.A.);
- Beförderung Sina Kreissig (B.A. vom Supportteam zum Junior Support Officer).

Themen in dieser Ausgabe:
Blitzlichter 2016 | **Hinter den Kulissen**
Personales für Personaler | Sonderbeilage

Hinter den Kulissen der Unternehmensberatung

Problemstellung

Seit Jahren kommen an dieser Stelle der ISPA News die Berater der ISPA consult zu Wort, um über ausgewählte Beratungsprojekte im zurückliegenden Jahr zu berichten. Ausnahmsweise werden im Folgenden nicht die Projekte, sondern die Menschen dahinter in den Vordergrund gestellt. Von ihnen wird erwartet, dass sie innovativ zur Lösung der anstehenden Probleme beitragen können. Lisa Maucher, M.Sc., Mitglied unseres Beraterteams, ist der generellen Frage nachgegangen, von welchen Faktoren die Innovationsfähigkeit eines Unternehmens im Allgemeinen und einer Beratungsgesellschaft im Speziellen abhängt und welche Implikationen sich daraus für die Personalauswahl ergeben.

Einflussfaktoren der Innovationsfähigkeit

Die besondere Bedeutung der Innovationsfähigkeit für den Unternehmenserfolg ist unbestritten; empirischen Studien zufolge ist diese vor allem von der Rekrutierung und Auswahl innovativer und kreativer Mitarbeiter abhängig. Damit wird bei der Bewerbersuche und –auswahl die Einschätzung individueller Innovationsfähigkeit zum zentralen Problem. Häufiger genannt werden u.a.:

(1) Persönlichkeitsfaktoren, insbesondere Offenheit für neue Erfahrungen, emotionale Stabilität, Gewissenheit, Extraversion und Verträglichkeit mit unterschiedlich starker Ausprägung (vgl. Ptocnick / Anderson 2013, S.160);

(2) Arbeitsbezogenes Wissen und Erfahrung (vgl. Howell/Boies 2004);

(3) Intrinsische Motivation (vgl. Deci/Ryan 2003).

Uneinheitliche Forschungsergebnisse liegen vor bezüglich der Wirkung von Diversity auf die Innovationsfähigkeit und ebenso auf die des Alters. Zunehmend wird der positive Einfluss der Diversity auf das soziale Lernen und damit auf die Innovationsfähigkeit der Mitarbeiter hervorgerufen. Auch werden mehr als früher die positiven Zusammenhänge zwischen Alter und Innovationsfähigkeit erkannt und die Bildung altersgemischter Teams empfohlen.

Fazit

Es gibt gute Gründe, bei der Personalauswahl die Einflussfaktoren der Innovationsfähigkeit angemessen zu berücksichtigen. Als geeignete Methoden zur Messung der Innovationsfähigkeit von Bewerbern oder auch in der Gesamtbelegschaft bietet sich die Befragung an. ISPA hat damit bereits positive Erfahrung sammeln können und bietet seine Hilfe auch anderen interessanten Unternehmen an.

Themen in dieser Ausgabe:
Blitzlichter 2016 | Hinter den Kulissen
Personales für Personaler | Sonderbeilage

Personales für Personaler

HR-Arbeitskreise der ISPA consult 2016

2. AK „Kommunale MAB" mit AK Personal	5. HR-AK „Öffentlicher Personennahverkehr"
Internat. Begegnungszentrum der Universität Stuttgart	Bochum-Gelsenkirchener Straßenbahnen AG (BOGESTRA)
06. September 2016	08. November 2016
Gastgeber: Prof. Dr. K.-F. Ackermann, ISPA consult GmbH	Gastgeber: BOGESTRA
Rahmenthema: Erfahrungsaustausch Mitarbeiterbefragungen in kommunalen Verwaltungen	Rahmenthema: Erfahrungsaustausch Mitarbeiterbefragung im ÖPNV und neuere Entwicklungen

Desweiteren fand am 22. November 2016 auf Einladung von Südwestmetall die 12. Info. Veranstaltung zum Thema „Mitarbeiterbefragung" der ISPA consult statt. Themenschwerpunkt: Entwicklungstrends, automatisierte Reportings, MAB in KMU, Alternativen zur zentralisierten Befragung im Konzern.

HR-Veröffentlichungen (Autor: K.-F. Ackermann)

(1) ISPA-Studie zur Einsatzmöglichkeit des Erfolgshonorars bei Mitarbeiterbefragungen in Unternehmen und Verwaltungen, in: HR-Performance 2017 (im Druck);

(2) Leitfaden „Mitarbeiterbefragung. Anleitung für die unternehmensinterne Projektleitung zur Durchführung einer Mitarbeiterbefragung mit ISPA consult" (44 Seiten);

(3) Leitfaden zum Umgang mit den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung (5 Seiten);

(4) Stichwort „Mitarbeiterorientierte Unternehmensführung, in: Bullinger, H.J. et al (Hrsg.) Handbuch Unternehmensorganisation, 4. Aufl., Berlin-Heidelberg, e-Book 2016, geplante Druckauflage 2017;

(5) Diverse Doku, darunter: „Installation HR-Kennzahlen-Cockpits" (11 Seiten) und „Fragebogenevaluierung". Erfolgreiche Gestaltung eines Fragebogens nach Standardvorgaben, 2. Aufl. (7 Seiten).

HR-Förderprogramm

Bachelor-Thesis Moritz Kappler, Hochschule für Technik, Stuttgart: „Analyse zur Einführung eines Erfolgshonorarmodells bei Beratungsunternehmen am Beispiel von Mitarbeiterbefragungen der ISPA consult GmbH" (45 Seiten + Anlagen).