YouGov Psychonomics ORGANISATIONAL CONSULTING

INTERVIEW mit Mag. Gerd Beidernikl

Leiter des Bereiches Organisationsforschung – und Beratung der YouGovPsychonomics AG in Österreich

YouGovPsychonomics ist ein internationales Organisations- und Marktforschungsinstitut mit Sitz in Wien, Köln und Berlin. Neben Mitarbeiterbefragungen bietet das Unternehmen unter anderem 360° Feedback Befragungen, Unternehmenskulturanalysen und Analysen im Rahmen von Employer Branding. YouGovPsychonomics unterstützt seine Kunden damit in einem breiten Spektrum an Projekten im Bereich Organisations- und Personalentwicklung. Mehr dazu unter: www.psychonomics.at oder www.yougov.com

Netzwerk HR: *Welche Leistungen erhalten Unternehmen speziell bei Ihnen? (Worauf hat sich YouGovPsychonomics spezialisiert? Was ist Ihr USP?)*
Beidernikl: Wir haben uns auf Analyse und Datenerhebung rund um personalistische Fragestellungen spezialisiert. Meist handelt es sich dabei um innerbetriebliche Befragungen, die den Kern der Leistung bilden: Mitarbeiterbefragungen zu Engagement, 360° Feedbacks im Rahmen der Führungskräfteentwicklung oder Fokusgruppeninterviews mit neu eingetretenen MitarbeiterInnen. Wir wollen unseren Kunden Entscheidungswissen in die Hand geben, damit die eigene Organisation leistungsfähiger gestaltet werden kann. Ergänzt wird diese Kernleistung um die Begleitung in Umsetzungs- und Veränderungsprojekten und die Moderation von Workshops, wenn es darum geht mit den Ergebnissen von Analysen weiterzuarbeiten. Unser Unternehmensmotto dabei ist: Sehen – Verstehen – Handeln!

Netzwerk HR: *Auf welches Projekt sind Sie (bzw. YouGovPsychonomics) besonders stolz?*
Beidernikl: Ein konkretes Projekt zu nennen würde nur andere Projekte benachteiligen. Mich selbst macht immer wieder sehr stolz, für viele österreichische Traditionsunternehmen arbeiten zu dürfen, wie bspw. bauMax, die Österreichischen Bundesforste oder auch die Erste Bank Gruppe. Es freut mich auch sehr, langjährige Kundenbeziehungen realisieren zu können. Die Kundenzufriedenheit liegt nach unserer aktuellsten Umfrage bei 97% Weiterempfehlungsbereitschaft.

Netzwerk HR: *Bei YouGovPsychonomics führen Sie nicht nur Befragungen bzw. Tests durch, sondern unterstützen die Unternehmen auch bei der Entwicklung von Instrumenten bzw. der Weiterarbeit mit Befragungsergebnissen. Inwieweit können sich Unternehmen hier Unterstützung von Ihnen erwarten?*
Beidernikl: Wir verstehen uns als jemand, der dem Unternehmen in allen Phasen eines Projektes die Unterstützung gibt, die benötigt wird. Was wird nicht machen wollen, ist Ergebnisberichte in Form von Telefonbuch-dicken Bänden abzugeben. Eine gelungene Umsetzungsarbeit fängt also schon damit an, Berichte so aufzubereiten, dass sie auch lesbar sind, gut zu bearbeiten und handlungsleitend. Meist begleiten wir die Projektgruppe oder Personalabteilung des Kunden im Sinne eines Prozessberaters durch die Moderation von Arbeitstreffen, Informationsveranstaltungen und Expertise. Hinsichtlich der Aufarbeitung der Befragungsergebnisse in einem Unternehmen geht übernehmen wir meist Leistungen wie:

- Moderation von Workshops mit MitarbeiterInnen und Führungskräften
- Train-the-Trainer Workshops für die Personalabteilung
- Fokusgruppeninterviews mit MitarbeiterInnen, um die erhobenen Ergebnisse zu vertiefen
- Konzeption und Fachberatung zur konkreten Maßnahmengestaltung
- Führungskräftecoaching
- Und einiges mehr.

Netzwerk HR: *Sie sind als ERFA-Leiter bei der HR-TAGUNG-09 mit dabei und betreuen dort den Workshop: Unternehmenskultur aktiv gestalten. Was können sich die TeilnehmerInnen von diesem Workshop erwarten?*

Beidernikl: Die ERFA-Gruppe konzentriert sich auf das Thema „Unternehmenskultur“ und will dabei den TeilnehmerInnen näherbringen a) welche Aspekte einer Unternehmenskultur positive Auswirkungen auf den eigenen Unternehmenserfolg haben und b) wie man als PersonalistIn oder GeschäftsführerIn aktiv auf die eigene Unternehmenskultur Einfluss nehmen kann.
Im Zentrum der Betrachtung stehen dabei v. a. Auswirkungen und Gestaltungsmöglichkeiten der eigenen Unternehmenskultur auf Themen, die in der aktuellen Wirtschaftslage von Bedeutung sind. Dabei geht es sowohl um Themen, die ein Unternehmen nach innen stabiler (bspw. Umsetzung von nötigen Restrukturierungen) als auch nach außen wettbewerbsfähiger machen (bspw. Innovationsfähigkeit).
Dabei soll auch kritisch diskutiert werden, ob die TeilnehmerInnen überhaupt meinen, die eigene Unternehmenskultur durch Personalarbeit beeinflussen zu können und wo sie die Grenzen wahrnehmen.