

# Ein globaler Industriekonzern verlagert einen seiner Standorte

## Mitarbeiterbefragung klärt Stimmungsbild

### Ausgangssituation

Ein internationales Industrieunternehmen plant eine Standorterweiterung innerhalb Deutschlands, indem zwei Standorte zu einem zusammengeschlossen werden. Um empirisch fundierte Erkenntnisse darüber zu erhalten, inwieweit die Verlagerung von den Mitarbeitern aufgenommen und mitgetragen wird, wurde die Rogator AG mit der Durchführung einer Mitarbeiterbefragung in zwei Wellen beauftragt, eine vor (2008) und eine nach (2010) der Standortverlagerung. Dadurch konnte der direkte Einfluss der Standortverlagerung auf die Mitarbeiter abgebildet werden.

Folgende Themen standen hierbei im Vordergrund:

- Meinung zur Standortverlagerung
- Pendelverhalten / Zweitwohnsitz
- Privater Umzug
- Integration am neuen Standort
- Entwicklung des Standorts
- Soziale Aspekte (Kultur, Vereinbarkeit Familie und Beruf, etc.)

### Vorgehensweise

Nach intensiven Abstimmungen mit dem Kunden konzipierte die Rogator AG eine maßgeschneiderte Methodik, mit deren Hilfe die Stimmung der Mitarbeiter, das Image als Arbeitgeber sowie die Mitarbeiterbindung abgebildet werden konnten. Die erste Welle, die vor der Standortverlagerung stattfand, umfasste Themen wie bspw. den Neustart am neuen Standort, das Pendelverhalten, einen möglichen privaten Umzug und flexible Arbeitszeitmodelle. Ziel dieser Befragung war es, die Meinung der Mitarbeiter zur geplanten Standortverlagerung einzufangen.

Die zweite Welle wurde nach der Standort-Verlagerung durchgeführt. Die zentralen Themen waren z.B. Integrationshilfen, das Pendlerverhalten, der neue Hauptwohnsitz bzw. Zweitwohnsitz und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diese Befragung sollte die Meinung der Mitarbeiter nach der Standortverlagerung erheben, mit deren Hilfe Verbesserungspotentiale für das Unternehmen aufgezeigt werden konnten. In beiden Wellen wurden die Mitarbeiter in folgende Gruppen eingeteilt:

- Welle 1: Mitarbeiter am alten Standort, Mitarbeiter am neuen Standort und Mitarbeiter, die zwischen beiden Arbeitsstätten pendeln.
- Welle 2: Hier wurde die Dauer der Beschäftigung am neuen Standort abgefragt und anschließend nach folgenden zwei Gruppen unterschieden: Mitarbeiter, die schon seit mehr als fünf Jahren an diesem Standort arbeiten und Mitarbeiter, die seit weniger als fünf Jahren an diesem Standort beschäftigt sind.



Die Wahl des Umfrageinstruments fiel auf eine onlinebasierte Umfrage. Es waren jedoch nicht alle Mitarbeiter online zu erreichen, weshalb diese mit Hilfe einer Papierversion an der Umfrage teilnehmen konnten. Hierfür wurde den Mitarbeitern ein Brief mit inkludiertem Fragebogen sowie Freiumschlag zugesandt. Die eingehenden Daten wurden zentral bei der Rogator AG gesammelt und elektronisch erfasst. Die ausgewerteten Ergebnisse wurden anschließend für den Kunden in einer PowerPoint-Präsentation zusammengefasst. Zusätzlich wurde ein ausführlicher Analysebericht erstellt (Deutsch und Englisch), in dem die wichtigsten neu gewonnen Erkenntnisse zusammengefasst und analysiert und die darauf basierenden Handlungsempfehlungen vorgestellt wurden.

## Ergebnisse

Die Rücklaufquote betrug in der ersten Welle 45% (N=2500), in der zweiten Welle 64% (N=5000). Die Antworten der beiden Wellen lieferten umfassende Einblicke in die Auswirkungen der Standortverlagerung, das allgemeine Mitarbeiterbild und über die Wahrnehmung des Unternehmens im Allgemeinen. Sofern es aufgrund des teils differierenden Fragekatalogs möglich war, wurden die Ergebnisse aus beiden Wellen miteinander verglichen.

In folgenden Bereichen konnten wesentliche Erkenntnisse gewonnen werden:

- **Einstellung zum neuen Standort**  
Hierbei zeigte sich ein deutlicher Unterschied zwischen den Mitarbeitern, die von der Verlagerung betroffen waren und denen, die bereits vor der Verlagerung am „neuen“ Standort gearbeitet haben.
- **Integration der Mitarbeiter am neuen Standort**  
Die Mitarbeiterbefragung zeigte, dass der Bekanntheitsgrad der Integrationsmaßnahmen des Arbeitgebers unterschiedlich ausgeprägt ist. Darüber hinaus konnten Verbesserungsmöglichkeiten hinsichtlich der Integration der Mitarbeiter am neuen Standort aufgezeigt werden (z.B. After-Work-Partys).
- **Pendelverhalten**  
Die Mitarbeiter, die zuvor am alten Standort eingesetzt waren, legen nun eine weitere Wegstrecke zurück. Trotz des längeren Arbeitsweges war nur ein geringer Teil der Mitarbeiter bereit, ihren Hauptwohnsitz zu verlegen. Die Anschaffung eines Zweitwohnsitzes ist für Mitarbeiter mit einem sehr weiten Arbeitsweg (150 km und mehr) eine Option.
- **Bewertung der Entwicklung des neuen Standorts**  
In diesem Bereich wurden Themen wie Lebensqualität und Entwicklung der Region abgefragt und wichtige Erkenntnisse gewonnen. Es konnte ermittelt werden, dass mehr als die Hälfte der Mitarbeiter der Entwicklung positiv gegenüber stehen.

Für weitere Informationen zur Methodik und Abwicklung von Studien besuchen Sie [www.rogator.de](http://www.rogator.de) oder kontaktieren Sie uns unter [info@rogator.de](mailto:info@rogator.de).

