

Kundenstudie:
„Einflussfaktoren der Arbeitsproduktivität“

„Wir schenken Ihnen Zeit“.









K1 V1.0 ■

ThinkSimple

Dr. Karl de Molina

München, Dezember 2009



-  Zusammenfassung
-  Zielsetzung
-  Teilnehmer
-  Ergebnisübersicht
-  Beispiele von Abweichungen vom Sollwert
-  Schlussfolgerung & Maßnahmen
-  Literatur & Links
-  Impressum & Autoren

- Die vorliegende Studie über „Einflussfaktoren der Arbeitsproduktivität“ zeigt, dass die ausgewählten Faktoren die Arbeitsproduktivität wiederzugeben vermögen. Als Koeffizient für die Produktivität wird der TS-Index® verwendet (vgl. Folie 8).
- Erwartungsgemäß weisen Geschäftsführer eine höhere Arbeitsproduktivität (hier TS-Index) als Führungskräfte bzw. Sachbearbeiter auf (vgl. Folie 8).
- Die Arbeitsproduktivität fällt unterschiedlich je nach Branche aus und zwar die besten Werte erzielt die Industrie gefolgt von den Dienstleistern und von den Bildungseinrichtungen (vgl. Folie 8)
- In Einzelbeispielen konnte vor Augen geführt werden, was bedeutet, wenn die Arbeitsproduktivität bei Führungskräften bzw. Leitern nicht ausreichend gut ist (vgl. Folien 13 & 14).
- Geschäftsführer von Unternehmen und Leiter von Bildungsinstitutionen haben einen pragmatischen Arbeitsansatz und sie sind lösungsorientiert (Lösematik) (vgl. Folie 11).
- Die nächste Studie wird sich mit der „Produktivität in deutschen Unternehmen“ befassen. Dabei werden die Rubriken untersucht, die die Umfeldproduktivität maßgeblich beeinflussen.

Mit dieser Studie sollten die Einflussfaktoren der Arbeitsproduktivität ermittelt werden.

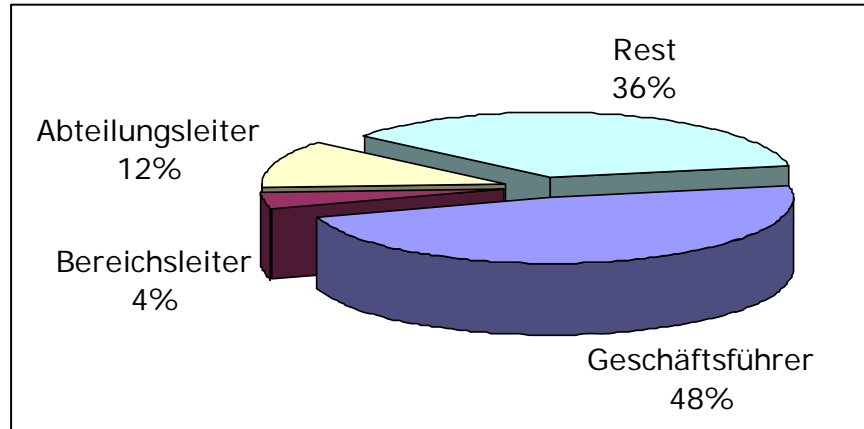
Es wird zwischen inneren und äußeren Faktoren unterschieden:

- Innere Faktoren rühren aus der arbeitenden Person heraus wie z.B. Siegeswillen
- Äußere Faktoren stellen eine Beziehung zur Außenwelt her wie z.B. Zeitplanung

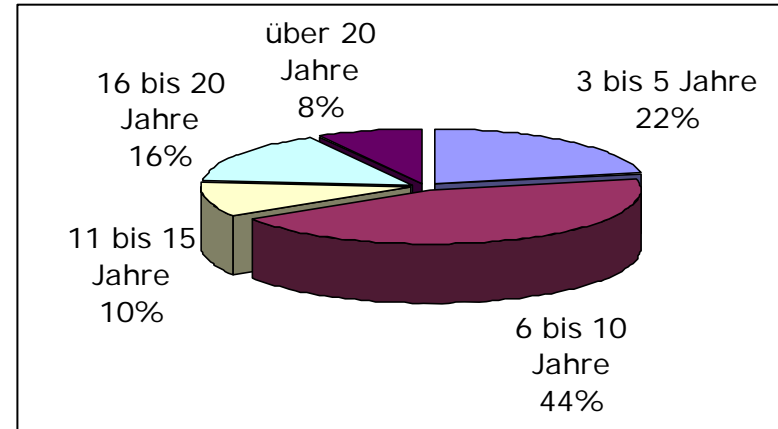
Darüber hinaus soll beobachtet werden, ob die Produktivität branchenabhängig ist.

- In dieser Studie wurde in drei Branchen analysiert, welche Innere und Äußere Faktoren die Arbeitsproduktivität einer Führungskraft bzw. eines Sachbearbeiters beschreiben.
- Folgende **Innere Faktoren** wurden bewertet: Siegeswillen, Kooperative Arbeitsweise, Delegation, Pflichterfüllung, Selbstmotivation, Locker bleiben, den einfachen Weg suchen, in Prozessen denken, Defizite erkennen, Benchmarken, Vor- und Nachdenken, Lösematik.
- Folgende **Äußere Faktoren** wurden bewertet: Arbeitsqualität, Flexibilität, Priorisierung, Aufgaben verkleinern, Parallelisierung, Umgang mit Todzeiten, Office Werkzeugen, Sackgassen vermeiden, Standards schaffen, Ein-Griff-Vorgang, Operative Faulheit, Kreative Phasen nutzen.
- Sowohl die Faktoren als auch der TS-Index® wurden zwischen 10 (sehr gut) und 1 (schlecht) bewertet.
- Die befragten **Geschäftsführer** leiten Unternehmen von \varnothing **66 Mitarbeitern**.
- Die befragten **Führungskräfte** arbeiten in Unternehmen von \varnothing **470 Mitarbeitern**.
- Die **Auswertung** erfolgt anhand von **Mittelwerten**.

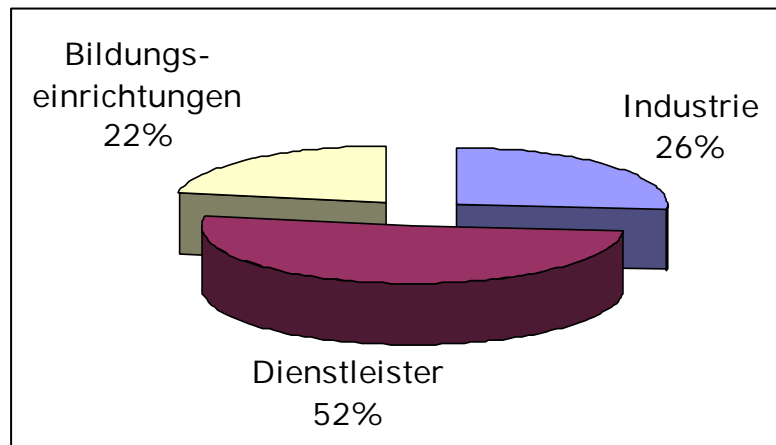
Position



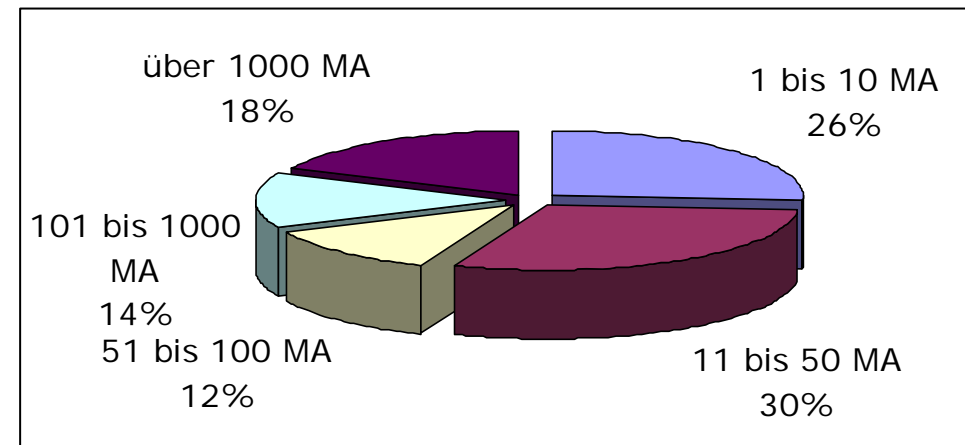
Berufliche Erfahrung









Branchen



Mitarbeiterzahl in Unternehmen / Einrichtung



-  Je höher die Position im Unternehmen **desto höher** liegt die Arbeitsproduktivität. Diese wird hier anhand des TS-Index® gemessen (vgl. www.ThinkSimple.de)
-  Die Arbeitsproduktivität **ist branchenabhängig**: In der Industrie ist sie höher als in den anderen Branchen wie Dienstleister und Bildungseinrichtungen.
-  Die Inneren und Äußeren Faktoren (vgl. Einführung) **korrelieren gut** mit dem TS-Index®.
-  Die Inneren und Äußeren Faktoren (vgl. Folien 11 und 12) liefern eine detaillierte Erklärung, warum die Geschäftsführer bzw. Leiter eine bessere Produktivität aufweisen.
-  Im Bereich der Äußeren Faktoren ist der Vorsprung der Geschäftsführer besonders stark. Nur beim Thema Arbeitsqualität sind Sachbearbeiter und Führungskräfte besser als Geschäftsführer.
-  Die vorliegende Studie zeigt auf, dass sowohl der TS-Index® als auch die Inneren und Äußeren Faktoren die Produktivität gut beschreiben können und diese **die Position** im Unternehmen **begründen** kann.

-  Abweichend von der 2. These in Folie 7 stellen wir fest, dass die Produktivität der Geschäftsführer in Bildungseinrichtungen höher liegt als bei den anderen Branchen. Diese Abweichung liegt an den gewählten Befragten, die in diesem Fall außerordentlich gut abschneiden. Es handelt sich um **eine Ausnahme** von einer Regel und nicht um eine eigene Regel.
-  Bei den Sachbearbeitern wird die 2. These von Folie 7 bestätigt: auf Sachbearbeiter Ebene weisen die Vertreter der Industrie und der Dienstleister eine **bessere Produktivität** auf als in den Bildungseinrichtungen.
-  Auf der Sachbearbeiterebene in den Bildungseinrichtungen korrelieren die Produktivität und die Inneren und Äußeren Faktoren schlechter als in anderen Gruppen. Eine Erklärung **liegt nicht vor**.
-  Die 2. These in Folie 7 deckt sich mit eigenen Beobachtungen bei wissenschaftlichen Mitarbeitern in Geisteswissenschaften. Diese wiesen eine **auffällig** schlechte Produktivität auf. Wir wagen zu behaupten, dass diese Menschen u.a. die universitäre Laufbahn gewählt haben, weil sie sonst in der Industrie nicht zurecht kommen würden.

Ergebnisübersicht nach Position & Branche.



Nach Position Gesamt

	TS-Index®	Innere Faktoren	Äußere Faktoren	Abweichung*
Gesamt	5,58	4,81	4,85	-0,75
Geschäftsführer & Leiter	5,77	5,09	5,34	-0,55
Führungskräfte	5,41	4,55	4,39	-0,94
Sachbearbeiter	4,83	4,26	3,90	-0,75

*Abweichung = (in. Faktor + äuß. Faktor) / 2 - TS-Index

Nach Branche Gesamt

	TS-Index®	Innere Faktoren	Äußere Faktoren	Abweichung*
Gesamt	5,58	4,81	4,85	-0,75
Industrie	6,20	5,72	5,38	-0,64
Dienstleister	5,38	4,63	4,73	-0,70
Bildungseinrichtung	5,32	4,14	4,49	-1,00

Skala: 10-9 (sehr gut), 7-8 (gut), 5-6 (befriedigend), 3-4 (ausreichend), 0-2 (mangelhaft)

Ergebnisübersicht nach Branche vs. Position.



Nach Branche als Geschäftsführer

	TS-Index®	Innere Faktoren	Äußere Faktoren	Abweichung*
Gesamt	5,58	4,81	4,85	-0,75
GF Industrie	6,32	5,22	5,54	-0,94
GF Dienstleister	6,01	5,36	5,30	-0,68
GF Bildungseinrichtung	6,54	6,08	6,50	-0,25

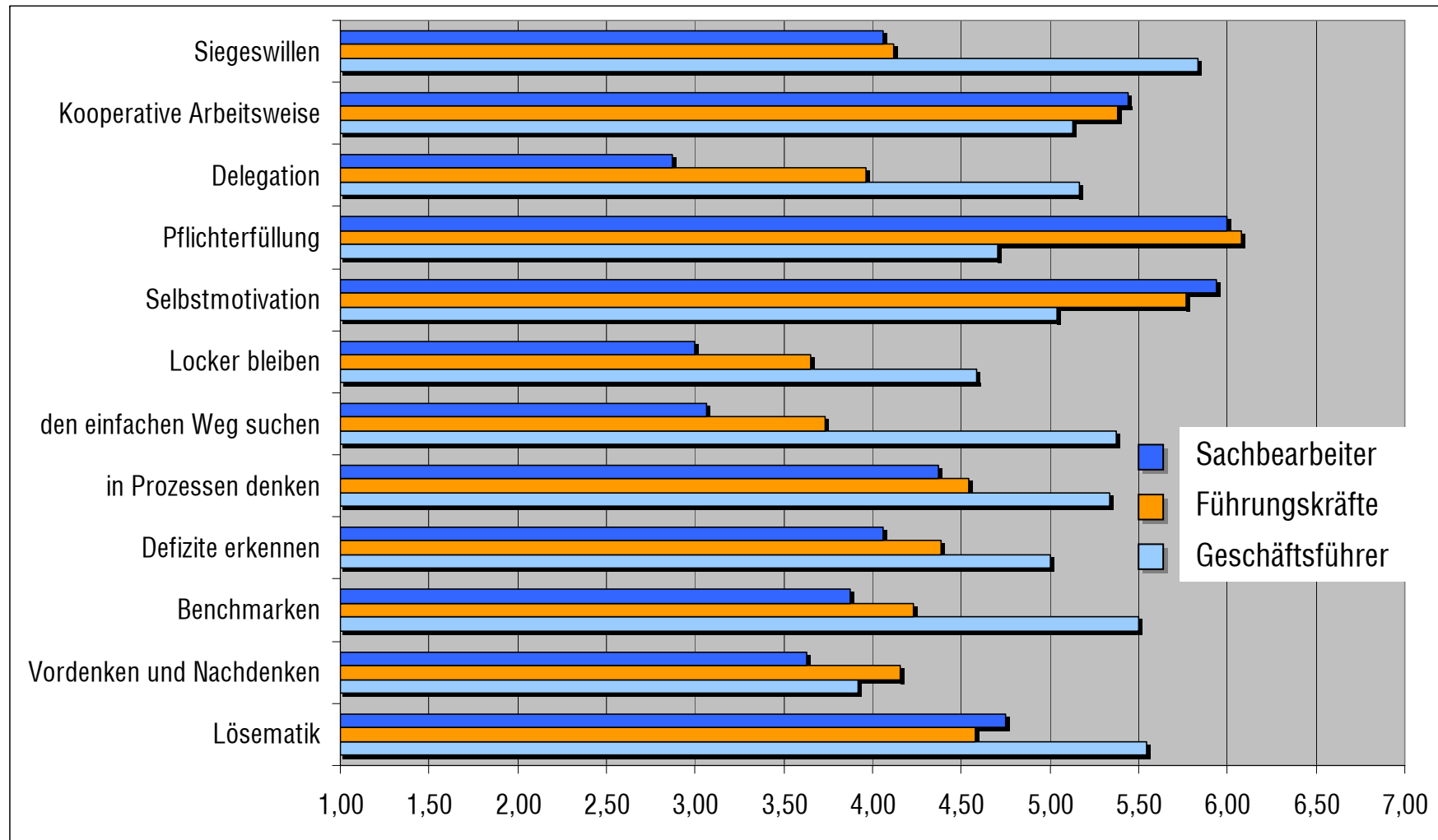
*Abweichung = (in. Faktor + äuß. Faktor) / 2 - TS-Index

Nach Branche als Sachbearbeiter

	TS-Index®	Innere Faktoren	Äußere Faktoren	Abweichung*
Gesamt	5,58	4,81	4,85	-0,75
SB Industrie	6,10	6,15	5,25	-0,39
SB Dienstleister	5,47	4,49	4,49	-0,98
SB Bildungseinrichtung	4,62	3,04	3,35	-1,43

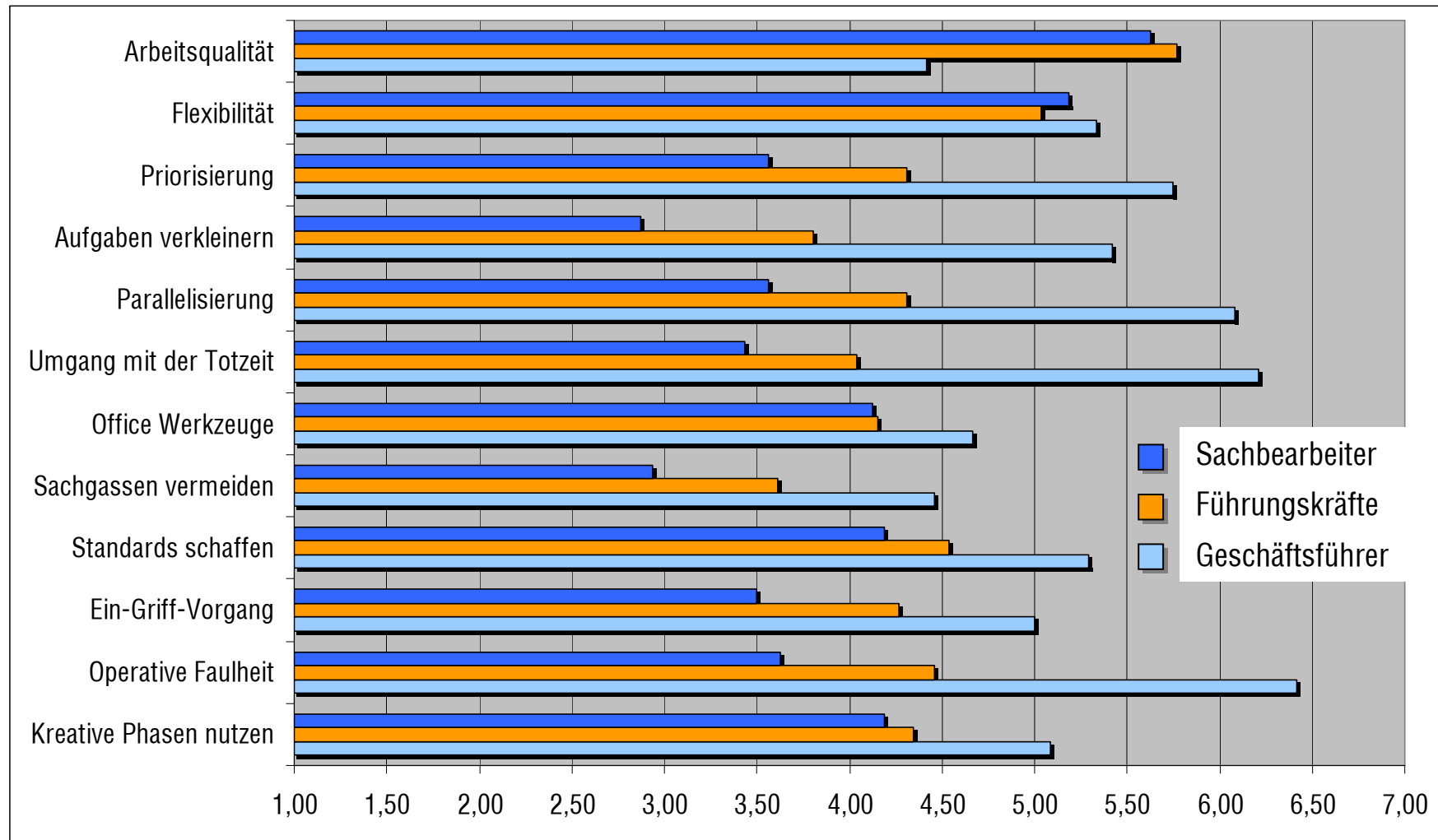
Skala: 10-9 (sehr gut), 7-8 (gut), 5-6 (befriedigend), 3-4 (ausreichend), 0-2 (mangelhaft)

Innere Faktoren nach Position.



Skala: 10-9 (sehr gut), 7-8 (gut), 5-6 (befriedigend), 3-4 (ausreichend), 0-2 (mangelhaft)

Äußere Faktoren nach Position.



Skala: 10-9 (sehr gut), 7-8 (gut), 5-6 (befriedigend), 3-4 (ausreichend), 0-2 (mangelhaft)

Abweichung vom Sollwert: 1. Beispiel.

Skala in der Arbeitsmethodik

10	hervorragend
9	
8	ausgezeichnet
7	
6	befriedigend
5	
4	mangelhaft
3	
2	schlecht
1	

TS-Index®

Beispiel 1 aus dem Teilnehmerkreis:

Herr N.N. ist Geschäftsführer eines Dienstleistungsunternehmens und verfügt über einen TS-Index® von 3.0 (siehe Skala). Für seine Funktion sollte er einen Mindestwert von 5.0 haben.

Was bedeutet diese Abweichung für Herrn N.N. und seine Mitarbeiter?

Herr N.N. arbeitet zu langsam. Er leidet unter Dauerstress. Er hält seine Termine nicht ein. Seine Qualität ist nicht ausreichend. Seine Überforderung führt zu einer schlechten Laune, die er auf seine Mitarbeiter überträgt. Spannung macht sich breit.

Seine Mitarbeiter und seine Kunden sind unzufrieden. Herr N.N. ist sehr schnell gealtert.

Skala: 10-9 (sehr gut), 7-8 (gut), 5-6 (befriedigend), 3-4 (ausreichend), 0-2 (mangelhaft)

Abweichung vom Sollwert: 2. Beispiel.

Skala in der Arbeitsmethodik	
10	hervorragend
9	
8	ausgezeichnet
7	
6	befriedigend
5	
4	mangelhaft
3	
2	schlecht
1	

TS-Index®

Beispiel 2 aus dem Teilnehmerkreis:

Herr N.N. ist Leiter einer Arztpraxis und verfügt über einen TS-Index® von 2,67 (siehe Skala). Für seine Funktion sollte er einen Mindestwert von 7.0 haben.

Was bedeutet diese Abweichung für Herrn N.N. und seine Mitarbeiter?

Herr N.N. arbeitet zwar schnell. Er verfügt über eine sehr geringe soziale Kompetenz. N.N. versucht durch Druck, seine Mitarbeiter zur Leistung zu bewegen. Folge davon ist Dauerstress bei ihm und seinen Mitarbeitern. Die Fluktuation in seiner Arztpraxis ist überdurchschnittlich.

Seine Mitarbeiter und seine Patienten sind unzufrieden. Die Praxis ist schlecht ausgelastet.

Skala: 10-9 (sehr gut), 7-8 (gut), 5-6 (befriedigend), 3-4 (ausreichend), 0-2 (mangelhaft)

- Die größten Unterschiede zwischen den Geschäftsführern und den Sachbearbeitern in den Inneren Faktoren fallen in den Themen **Siegeswillen, Delegation, Locker bleiben und den einfachen Weg** suchen. Dies lässt sich durch die Souveränität der Geschäftsführer erklären. Daher sollten Führungskräfte und Sachbearbeiter an diesem Thema mit Hilfe von Coaches arbeiten.
- In den Rubriken **Pflichterfüllung** und **Selbstmotivation** übertreffen die Sachbearbeiter sogar die Geschäftsführer. Dies zeigt, dass Arbeitnehmer in Deutschland **genug motiviert** sind. Sie brauchen „nur“ die **richtige** Führung.
- Bei den äußeren Faktoren sind die Abweichungen zwischen Geschäftsführern und Sachbearbeitern in vielen Rubriken wie **Priorisierung, Aufgaben verkleinern, Parallelisierung, Umgang mit Todzeiten und operative Faulheit** besonders stark aus. Geschäftsführer arbeiten stärker ergebnisorientiert. Dies führt zwangsläufig zu einer schlankeren Arbeitsweise.
- Die Lösung für den obigen Punkt kann nur lauten, diese schlanke Arbeitsweise der Geschäftsführer auf die niedrigen Ebenen übertragen. Darauf haben Coaches u.a. bei **ThinkSimple** spezialisiert!

-  „GABALs großer Methodenkoffer, Grundlagen der Arbeitsorganisation“, 2004, Walter Simon
-  „GABALs großer Methodenkoffer, Führung“, 2007, Walter Simon
-  „GABALs großer Methodenkoffer, Zukunft (2 Bände)“, 2007, Walter Simon
-  „Persönlichkeitsmodelle und Persönlichkeitstests“, 2006, Walter Simon, Gabal Verlag
-  „Profis managen sich selbst“, 2001, Reiner Czichos, Reinhardt Verlag
-  „Learning Dynamics“, 2009, Reiner Czichos, Xlibris Verlag
-  „Emotionen Managen“, 2007, Raimund Schöll, Hanser Verlag

-  Beiträge über Arbeitmethodik: <http://www.thinksimple.de/arbeitsmethodik.22.0.html>
-  Beiträge über Persönlichkeitsentwicklung:
<http://www.thinksimple.de/persoenlichkeitsentwicklung-.67.0.html>
-  Bücher über Arbeitsproduktivität: <http://www.thinksimple.de/beitrag-nr--1.23.0.html#8>
-  Studien über Arbeitsproduktivität: <http://www.thinksimple.de/kundenstudien.31.0.html>



Dr. Karl de Molina

Lebenslauf: <http://www.thinksimple.de/dr--karl-de-molina.36.0.html>

ThinkSimple

Stefan-George-Ring 29

81929 München

Tel.: 089 / 930 86 - 280

E-mail: Info@ThinkSimple.de

URL: www.ThinkSimple.de

