

Cubia

WHITE PAPER

FEEDBACK GEBEN – FEEDBACK NEHMEN

Feedback durch und an Arbeitgeber aus Mitarbeitersicht

INHALT

0	Vorwort	01
1	Feedback geben	02
2	Feedback nehmen	07
3	Fazit: fünf Hinweise zur Feedbackkultur	11
4	Über die Studie	13

0. VORWORT

Die Suchfolge „Feedback geben“ erzielt auf Google aktuell dreimal so viele Treffer wie „Feedback nehmen“. Beim Thema „Feedback“ assoziieren die meisten erst einmal die Aufgabe, anderen Feedback zu geben. Entsprechend zahlreich sind die Expertenbeiträge, Ratschläge und Tipplisten zum Thema.

Doch ist es für Individuen wie für Organisationen fundamental wichtig, Feedback zu nehmen, zu erzeugen und zu verarbeiten. Unsere Studie zeigt: Auch Arbeitgeber tun sich mit dem Feedbacknehmen und -einholen wesentlich schwerer als mit dem Feedbackgeben. Drei von zehn Arbeitnehmenden hatten zudem noch nie die Gelegenheit, ihrem Arbeitgeber systematisch Feedback zu geben.

Wir von Cubia haben in der vorliegenden Analyse einen kurzen Blick auf den Stand der Dinge zum Thema Feedback bei Arbeitgebern aus Mitarbeitersicht geworfen. Grundlage dafür war eine von dem Marktforschungsinstitut Bilendi im Sommer dieses Jahres durchgeführte Befragung unter 1.338 Mitarbeitenden. 1.038 von ihnen waren zum Zeitpunkt der Befragung in privatwirtschaftlichen Unternehmen beschäftigt, 300 im Öffentlichen Dienst.

Sofern wir es in diesem Whitepaper nicht anders vermerkt haben, beziehen sich die Aussagen auf diejenigen, die in der Privatwirtschaft beschäftigt sind.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre!

Feedback nehmen

Feedback geben



1. FEEDBACK GEBEN

Wichtigkeit für die Zufriedenheit mit Arbeitgebern

Feedback geben: Wie wichtig ist es Ihnen für die Zufriedenheit mit einem Arbeitgeber, dass Ihre Meinung bei einem Arbeitgeber regelmäßig gehört wird (zum Beispiel zu Verbesserungsmöglichkeiten bei der Arbeit)?	Anteil Mitarbeitende Privatwirtschaft
Sehr wichtig	24%
Wichtig	42%
Eher wichtig	23%
Teils,teils	9%
Eher unwichtig	1%
Unwichtig	0%
Vollkommen unwichtig	0%

Zwei Drittel der privatwirtschaftlich beschäftigten Arbeitnehmenden (66%) finden die Möglichkeit, Feedback zu geben, „sehr wichtig“ oder „wichtig“ für die Zufriedenheit mit einem Arbeitgeber.

Davon betrachten es 24% als „sehr wichtig“. Unter den jungen Mitarbeitenden zwischen 18 und 34 Jahren ist der Anteil mit 36% am höchsten. Ebenfalls recht hoch liegt er bei Frauen (28%), zum Vergleich: Bei Männern liegt der Anteil lediglich bei 23%. Unter Akademikern beträgt der Anteil 28%. Von den Menschen mit einfachem Schulabschluss (Haupt- oder Realschule) finden 23% die Möglichkeit, Feedback zu geben, für ihre Zufriedenheit mit einem Arbeitgeber „sehr wichtig“.

Einschätzung	Ich gebe mein Feedback anonym ab.	Mein Feedback hat erkennbare Auswirkungen auf die Organisation.	Durch mein Feedback ergeben sich Verbesserungen in meinem direkten Arbeitsumfeld.	Es werden die aus meiner Sicht richtigen Themen abgefragt.	Es gibt eine Rückmeldung auf mein Feedback seitens der Organisation.	Ich erhalte die Möglichkeit, mich individuell zu äußern.
Sehr wichtig	16%	16%	23%	20%	23%	20%
Wichtig	24%	32%	38%	37%	37%	37%
Eher wichtig	16%	28%	24%	23%	21%	20%
Teils,teils	21%	20%	12%	16%	15%	15%
Eher unwichtig	11%	3%	1%	2%	2%	2%
Unwichtig	6%	1%	1%	1%	1%	1%
Vollkommen unwichtig	6%	1%	1%	1%	1%	1%

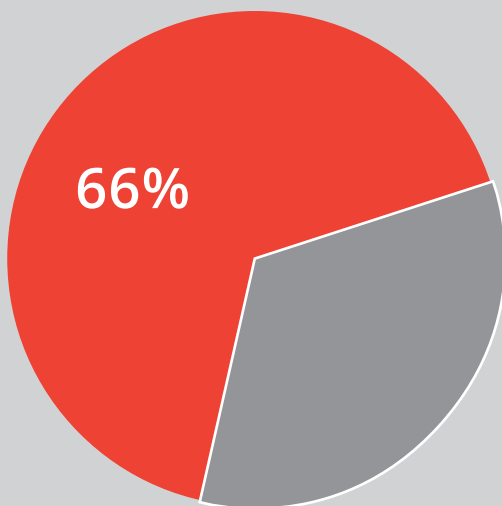
*Wenn Sie Feedback als Mitarbeiter/-in geben: Wie wichtig sind Ihnen dabei folgende Aspekte?
Mitarbeitende mit privatwirtschaftlicher Beschäftigung.*

Folgende Faktoren fürs Feedbackgeben im Arbeitgeberkontext sind dabei einer Mehrheit wichtig (jeweils addiert „Sehr wichtig“- und „Wichtig“-Nennungen):

- Mit dem Feedback Verbesserungen im direkten Arbeitsumfeld bewirken (61%)
- Rückmeldung aufs Feedback seitens der Organisation erhalten (60%)
- Möglichkeit, sich individuell zu äußern (57%)
- Es werden die richtigen Themen abgefragt (57%).

Erkennbare Auswirkungen auf die Organisation sind einer großen Minderheit von 48% wichtig, die Anonymität des Feedbacks priorisieren 40% hoch.

Partizipationsmöglichkeiten in Form von Feedbackgeben zahlen für einen großen Teil der Arbeitnehmenden auf die Bindung zu ihrem Arbeitgeber ein. Wichtig beim Feedbackgeben sind die Möglichkeit, sich individuell zu äußern, und die Aussicht auf Resonanz in Form von Rückmeldung und konkreten Verbesserungen.



Zwei Drittel der privatwirtschaftlich beschäftigten Arbeitnehmenden finden die Möglichkeit, Feedback zu geben, „sehr wichtig“ oder „wichtig“ für die Zufriedenheit mit einem Arbeitgeber.

Erfahrungen im Arbeitsalltag

Haben Sie in Ihrem Job schon einmal Feedback gegeben bzw. wurde nach Ihrer Meinung gefragt (gemeint sind systematische Feedbacks von vielen Beschäftigten wie Befragungen zu Führung, Verbesserungsmöglichkeiten o.Ä.)? Darauf antworten 70% der privatwirtschaftlich Beschäftigten mit „Ja“ und 30% mit „Nein“. Im Öffentlichen Dienst liegt der Anteil derjenigen, die Erfahrungen mit aktivem Feedback haben, mit 76% etwas höher. Für Akademiker, Jüngere und Männer ist die Wahrscheinlichkeit am größten, dass sie Feedback bei ihrem Arbeitgeber geben können (siehe Tabelle).

Teilgruppe	Feedback geben ja	Feedback geben nein
Männer	73%	27%
Frauen	66%	34%
Einfacher Schulabschluss (Haupt-/Realschule)	63%	37%
Akademiker	81%	19%
Unter 35	75%	25%
Über 55	67%	33%

Befragt wurden Mitarbeitende mit privatwirtschaftlicher Beschäftigung.

Welche Erfahrungen machen Mitarbeitende in der Wirklichkeit mit verschiedenen Aspekten des Mitarbeiterfeedbacks? Hier ergeben sich deutliche Lücken zwischen den Mitarbeiteranforderungen an Feedback und der Realität (siehe Tabelle).

Statement	Realität*	Priorisierung**
Ich habe mein Feedback anonym abgegeben.	41%	40%
Mein Feedback hatte erkennbare Auswirkungen auf das Unternehmen.	34%	48%
Durch mein Feedback ergaben sich Verbesserungen in meinem direkten Arbeitsumfeld.	37%	61%
Es wurden die aus meiner Sicht wichtigen Themen abgefragt.	43%	57%
Es gab eine Rückmeldung auf mein Feedback seitens der Organisation.	44%	60%
Ich erhalte die Möglichkeit, mich individuell zu äußern.	52%	62%

**Wenn Sie an das letzte Mal denken, dass Sie als Mitarbeiter/-in Feedback gegeben haben: Was traf zu? Addierte Anteile der „Trifft voll und ganz zu“- und „Trifft weitgehend zu“-Antworten auf einer 7er-Skala.*

***Wenn Sie Feedback als Mitarbeiter/-in geben: Wie wichtig sind Ihnen dabei folgende Aspekte? „Sehr wichtig“- und „Wichtig“-Antworten auf einer 7er-Skala. Befragt wurden in beiden Fällen Mitarbeitende mit privatwirtschaftlicher Beschäftigung.*

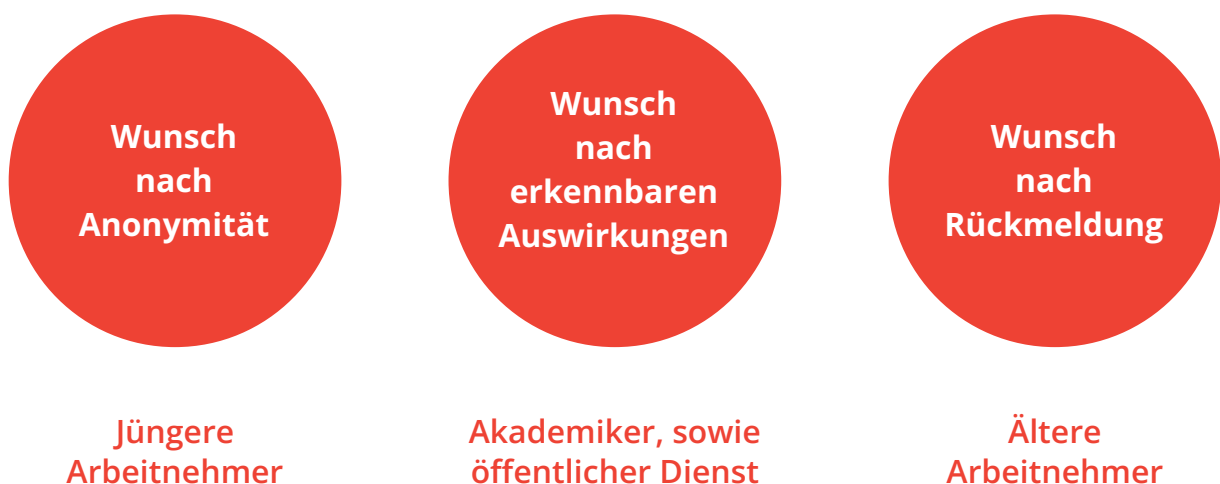
Nur eine Minderheit der Arbeitnehmenden findet bei den meisten Aspekten, dass Arbeitgeber beim Thema Feedback einholen zufriedenstellend liefern. Besonders unzufrieden sind sie mit der Wirkung des Feedbacks. Der von den Mitarbeitenden am häufigsten priorisierte Aspekt von Feedbacksystemen ist in der Wirklichkeit zugleich einer der größten Schwachpunkte: Verbesserungen im direkten Arbeitsumfeld, die sich aus dem Feedback ergeben.

Schaut man sich die Unterschiede zwischen Priorisierung und Realität an, ergeben sich in einzelnen Teilgruppen Besonderheiten (siehe Tabelle).

Aspekt	m	w	Einfacher Schulabschluss (Haupt-/ Realschule)	Akademiker	Unter 35	Über 55	ÖD	Allg. Privatwirtschaft
Priorisierung Ich gebe mein Feedback anonym ab.	39%	42%	40%	46%	50%	31%	48%	40%
Realität Ich habe mein Feedback anonym abgegeben.	43%	36%	37%	49%	43%	33%	49%	41%
Priorisierung Mein Feedback hat erkennbare Auswirkungen auf das Unternehmen.	48%	49%	45%	57%	50%	45%	57%	48%
Realität Mein Feedback hatte erkennbare Auswirkungen auf das Unternehmen.	39%	28%	32%	39%	38%	30%	34%	34%
Priorisierung Durch mein Feedback ergeben sich Verbesserungen in meinem direkten Arbeitsumfeld.	60%	62%	60%	63%	58%	60%	66%	61%
Realität Durch mein Feedback ergaben sich Verbesserungen in meinem direkten Arbeitsumfeld.	40%	32%	38%	38%	37%	35%	33%	37%
Priorisierung Es werden die aus meiner Sicht wichtigen Themen abgefragt.	57%	57%	55%	61%	57%	59%	52%	57%
Realität Es wurden die aus meiner Sicht wichtigen Themen abgefragt	45%	38%	42%	43%	37%	41%	40%	43%
Priorisierung Es gibt eine Rückmeldung auf mein Feedback seitens der Organisation.	61%	59%	58%	63%	55%	66%	59%	60%
Realität Es gab eine Rückmeldung auf mein Feedback seitens der Organisation.	48%	38%	46%	43%	41%	45%	37%	44%
Priorisierung Ich erhalte die Möglichkeit, mich individuell zu äußern.	63%	60%	60%	64%	61%	64%	64%	62%
Realität Ich habe die Möglichkeit erhalten, mich individuell zu äußern.	54%	49%	50%	57%	53%	52%	50%	52%

- Im Hinblick auf die Priorisierungen gibt es einige Abweichungen in den Teilgruppen:
 - Der Wunsch nach Anonymität des Feedbacks ist stark entwickelt bei den Jüngeren, im Öffentlichen Dienst und bei Akademikern.
 - Der Wunsch nach erkennbaren Auswirkungen auf das Unternehmen ist stark entwickelt bei Akademikern, sowie im Öffentlichen Dienst.
 - Der Wunsch nach Rückmeldung aufs Feedback ist bei Älteren stark ausgeprägt.
- Im Hinblick auf die Abweichungen zwischen Priorisierung und Erfahrungen in der Realität lassen sich folgende Abweichungen erkennen:
 - Frauen scheinen anspruchsvoller im Hinblick auf ihre Erwartungen an gutes Feedback zu sein. Bei diesen Faktoren entsteht ein großer Unterschied zwischen hoher Priorisierung und Zufriedenheit mit dem Faktor in der Wirklichkeit: Anonymität, erkennbare Auswirkungen auf das Unternehmen, Verbesserungen im Arbeitsumfeld, Abfrage der richtigen Themen. Liegt dieser geschlechtsspezifische Sachverhalt an einer besonderen Rolle von Frauen in den untersuchten Organisationen oder an der größeren „Kontrollillusion“ bei Männern, die eher davon ausgehen, dass ihr Feedback wirksam sein wird? Oder liegt es daran, dass Männer häufiger in Rollen arbeiten, in denen sie davon ausgehen (können), dass Feedback auch gehört wird? Insofern wäre es keine Illusion, sondern Teil der Realität in Organisationen.
 - Im Öffentlichen Dienst geht die Schere zwischen hoher Priorisierung und geringer Zufriedenheit in der Wirklichkeit besonders weit auseinander bei den erkennbaren Auswirkungen auf das Unternehmen, Verbesserungen im direkten Arbeitsumfeld, Rückmeldung aufs Feedback. Das lässt sich regelmäßig in organisationsspezifischen Befragungen im Öffentlichen Dienst beobachten. In Organisationen des Öffentlichen Diensts ist nach unserer Beobachtung die Überzeugung besonders weit verbreitet, wenig gegen Defizite ausrichten zu können, weil die Handlungsspielräume klein sind.

Feedbackprioritäten nach Teilgruppen



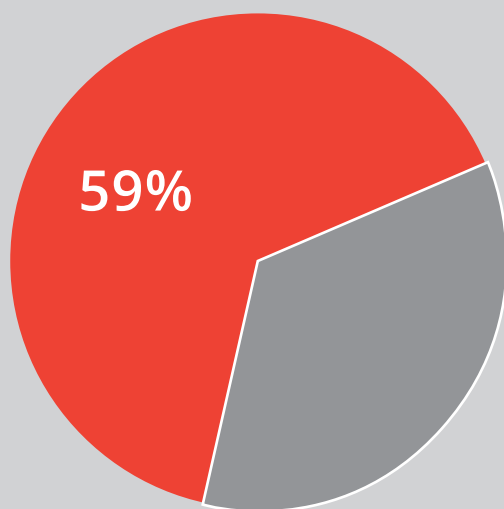
2. FEEDBACK NEHMEN

Wichtigkeit für die Zufriedenheit mit Arbeitgebern

59% der Arbeitnehmenden finden die Möglichkeit, regelmäßig Feedback zu ihrer Arbeit zu erhalten, „sehr wichtig“ oder „wichtig“ für die Zufriedenheit mit einem Arbeitgeber (siehe Tabelle). Diese Zahl ist zwar etwas niedriger als beim Feedbackgeben (66%), aber für eine deutliche Mehrheit hat es eine hohe Priorität, Feedback zu bekommen.

Feedback erhalten: Wie wichtig ist es Ihnen für die Zufriedenheit mit einem Arbeitgeber, dass Sie selbst regelmäßig Rückmeldung zu Ihrer Arbeit bekommen (zum Beispiel von Ihrer Führungskraft)?	Anteil Mitarbeitende Privatwirtschaft
Sehr wichtig	22%
Wichtig	37%
Eher wichtig	23%
Teils,teils	13%
Eher unwichtig	3%
Unwichtig	1%
Vollkommen unwichtig	1%

Eine sehr hohe Priorität hat dieser Aspekt für 22% der Befragten aus der Privatwirtschaft, die es „sehr wichtig“ finden, regelmäßig Feedback zu erhalten. Im Öffentlichen Dienst ist die Zahl mit 26% etwas höher. Unter den jungen Mitarbeitenden zwischen 18 und 24 Jahren ist der Anteil mit 39% besonders hoch.



59% der Arbeitnehmenden finden die Möglichkeit, regelmäßig Feedback zu ihrer Arbeit zu erhalten, „sehr wichtig“ oder „wichtig“ für die Zufriedenheit mit einem Arbeitgeber.

Erfahrungen im Arbeitsalltag

Haben Sie schon einmal Feedback erhalten (z.B. durch Ihren direkten Vorgesetzten)? Darauf antworten 79% aus der Privatwirtschaft mit „Ja“, im Öffentlichen Dienst sind es 83%. Beim Feedbackgeben beträgt der Anteil an Mitarbeitenden mit entsprechenden Erfahrungen im Arbeitsalltag 70%. Im Hinblick auf die Häufigkeit sind Arbeitgeber besser im Feedbackgeben als im Feedbacknehmen.

Teilgruppe	Anteil Mitarbeitende
Männer	80%
Frauen	78%
Einfacher Schulabschluss (Haupt-/Realschule)	74%
Akademiker	85%
Unter 35	78%
Über 55	79%

Haben Sie schon einmal Feedback erhalten (z. B. durch Ihren direkten Vorgesetzten)? **Mitarbeitende aus der Privatwirtschaft.**

Im Vergleich der Teilgruppen (siehe Tabelle) gibt es keine großen Abweichungen. Mit einer Ausnahme: Offensichtlich tut sich im Feedbackgeben der Arbeitgeber eine Blue Collar-Lücke auf: Akademiker scheinen deutlich häufiger Feedback zu erhalten als Menschen mit einfachem Schulabschluss. Das hat wahrscheinlich mit der Größe der Führungsspannen zu tun: Im Blue Collar-Bereich führen, zum Beispiel in der Produktion, Führungskräfte oft zwischen 15 und 30 Personen. Es gibt zwar fachliche Vorgesetzte, aber das Disziplinarische bleibt an wenigen hängen. Damit wird Feedback automatisch weniger wirksam, weil es schlechter vorbereitet und mit weniger Zeit umgesetzt wird. Auffallend ist zudem, dass die Wahrscheinlichkeit, Feedback zu erhalten, mit zunehmendem Alter nicht signifikant steigt.



Blue Collar Lücke

Akademiker scheinen deutlich häufiger Feedback zu erhalten als Menschen mit einfachem Schulabschluss.



Bild: Freepik.com

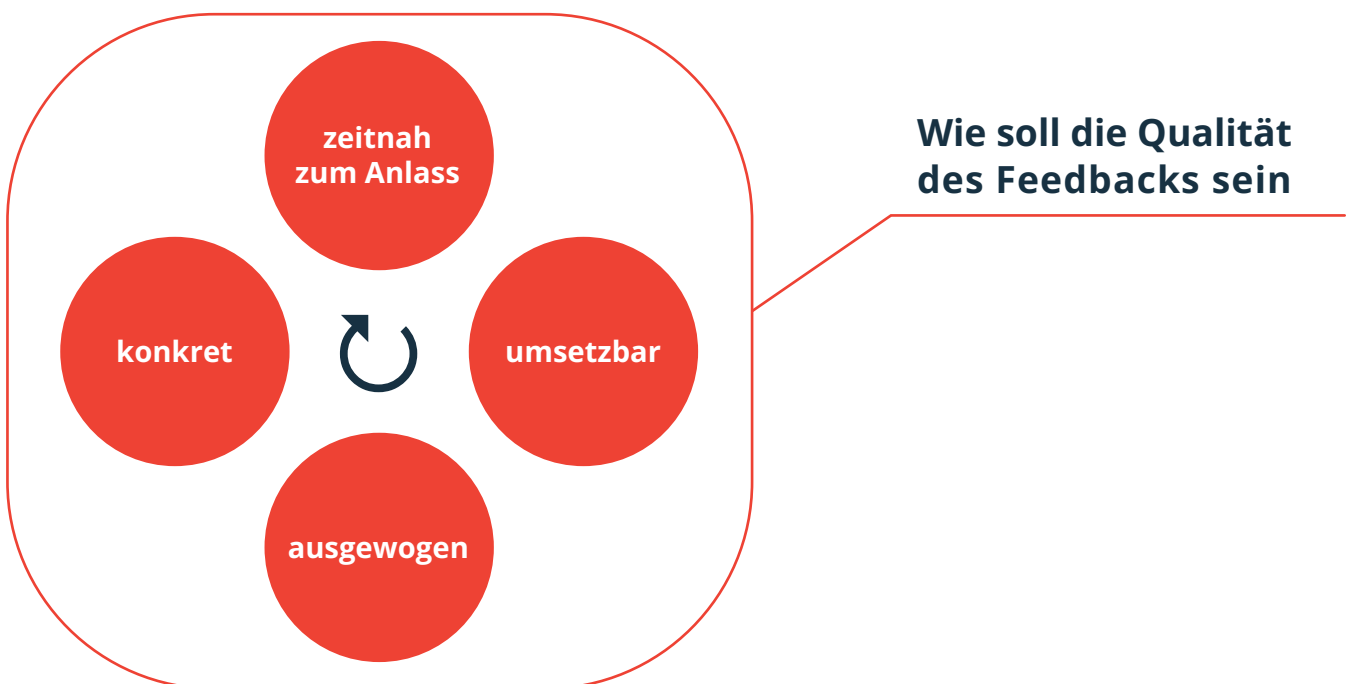
Qualität des Feedbacks – Priorisierung

Sind Arbeitgeber auch in Bezug auf die Qualität des Feedbacks besser im Feedbackgeben als im Feedbacknehmen? Um diese Frage zu beantworten, schauen wir uns zunächst an, welche Aspekte Mitarbeitenden besonders wichtig sind, wenn sie Feedback erhalten (siehe Tabelle).

Einschätzung	Das Feedback ist ausgewogen: Ich verstehe, was ich gut mache und wo ich mich verbessern kann.	Das Feedback erfolgt zeitnah zum Anlass: Ich kann mich an die Arbeitssituationen erinnern, über die gesprochen wird.	Das Feedback ist konkret: Ich verstehe, über welche Arbeitsvorgänge und -Ergebnisse gesprochen wird.	Das Feedback ist umsetzbar: Ich habe dank des Feedbacks die Möglichkeit, meine Arbeit zu verbessern.
Sehr wichtig	31%	29%	34%	33%
Wichtig	40%	38%	37%	39%
Eher wichtig	16%	18%	16%	14%
Teils,teils	10%	12%	10%	11%
Eher unwichtig	2%	1%	2%	1%
Unwichtig	0%	1%	0%	0%
Vollkommen unwichtig	1%	1%	0%	1%

*Wenn Sie Feedback/Rückmeldung als Mitarbeiter/-in erhalten: Wie wichtig sind Ihnen dabei folgende Aspekte?
Mitarbeitende mit privatwirtschaftlicher Beschäftigung.*

Fassen wir die „Sehr wichtig“- und „Wichtig“-Antworten zusammen, so zeigt sich: Das Feedback soll in den Augen von mindestens zwei Dritteln der Befragten ausgewogen, zeitnah zum Anlass, konkret und umsetzbar sein.



Qualität des Feedbacks – Erfahrungen im Alltag

Wie erleben Mitarbeitende diese Qualitäten des Feedbacks im Alltag? Und wie passen diese Erfahrungen mit ihren Prioritäten zusammen, wenn sie Feedback erhalten? Hier zeigt sich eine deutliche Übereinstimmung (siehe Tabelle).

Statement	Priorisierung*	Realität**
Das Feedback ist/war ausgewogen.	71%	70%
Das Feedback erfolgt(e) zeitnah zum Anlass.	67%	64%
Das Feedback ist/war konkret.	71%	69%
Das Feedback ist/war umsetzbar.	72%	63%

*„Sehr Wichtig“- „Wichtig“-Antworten addiert. **Wenn Sie an das letzte Mal denken, dass Sie Feedback/Rückmeldung als Mitarbeiter/-in erhalten haben: Was traf zu? „Trifft voll zu“- und „Trifft weitgehend zu“-Antworten addiert (siebenstufige Skala). Mitarbeitende mit privatwirtschaftlicher Beschäftigung.

Mitarbeitende priorisieren die klassischen Kennzeichen für gutes Feedback allesamt hoch. Die Erfahrungen in der Realität passen zumindest für eine große Mehrheit der Befragten mit diesen Prioritäten zusammen: Sie erleben das Feedback als qualitativ gut oder eher gut. Die größte Abweichung gibt es in dieser Hinsicht bei der Umsetzbarkeit des Feedbacks.

Im Hinblick auf die Qualität des Feedbacks geben Mitarbeitende ihren Arbeitgebern beim Feedbackgeben also deutlich bessere Noten als beim Einholen von Feedback.

Bewertung der Qualität des Arbeitgeber Feedbacks durch die Mitarbeitenden



Feedback geben



Feedback nehmen

3. FAZIT: FÜNF HINWEISE ZUR FEEDBACKKULTUR

1

Feedback ist wichtig für die Arbeitnehmerzufriedenheit.

Zwei Drittel der Mitarbeitenden finden die Möglichkeit, Feedback zu geben, wichtig für die Zufriedenheit mit einem Arbeitgeber. Auf kandidatenorientierten Märkten, auf denen sich die meisten ihre Arbeitgeber aussuchen können, hängt die Arbeitgeberattraktivität heute auch vom Umgang mit Feedback ab.

2

Im systematischen Einholen von Feedback zeigen sich bei Arbeitgebern große Lücken.

Jeder dritte in einem privatwirtschaftlichen Unternehmen beschäftigte Mitarbeitende hatte noch nie die Möglichkeit, systematisch Feedback zu geben. Hier gibt es eine große Lücke zwischen Wunsch und Wirklichkeit.

3

Arbeitgeber sind besser darin, Feedback zu geben, als Feedback einzuholen.

Der Anteil der Mitarbeitenden mit Erfahrungen im Feedbackgeben ist niedriger als der mit Erfahrungen darin, Feedback zu erhalten. Vor allem aber wird die Qualität des Arbeitgeber-Feedbacks beim Einholen deutlich kritischer gesehen, als wenn sie (durch ihre Führungskräfte) Feedback geben. Kritisch gesehen wird vor allem die Wirkung des eingeholten Feedbacks auf das Unternehmen sowie das eigene Arbeitsumfeld. Im Öffentlichen Dienst ist diese Enttäuschung besonders groß.

Sowohl bei individuellem als auch bei standardisiertem Feedback sollte die Relation von Feedbackgebenden und Feedbacknehmenden so sein, dass echtes Feedback zustande kommen kann. Optimal sind kleine Feedbackgebergruppen von maximal sieben bis acht Personen. Nur so stellen Organisationen sicher, dass genügend Zeit für den Austausch vorhanden ist. Außerdem ist bei kleineren Gruppen die Möglichkeit größer, sich im Alltag beiderseitig gut wahrzunehmen. Viele Mitarbeitende sehen ihre Führungskräfte zu wenig, was umgekehrt genauso gilt. Dadurch wird Feedback von wenigen Beobachtungen abhängig und damit ungenau und unspezifisch.

4

**Sinnvolles
Feedback
braucht kleine
Gruppen.**

Feedbackprozesse sind kein Selbstzweck, sondern eine Form der Organisationsentwicklung. Organisationen sollten Unterstützung für Feedbackgebende und -nehmende im Folgeprozess sicherstellen, weil vieles nur gesagt wird, aber im Alltag nicht zu Konsequenzen führt. Feedback darf nicht Routine aus der Management-Literatur, sondern muss ein echtes Anliegen sein, das gut vor- und nachbereitet wird. Führungskräfte müssen die Chance haben, mit dem Feedback (zum Beispiel zu Fehlern in Prozessen, nicht nur zur Person) zu arbeiten.

5

**Auf die
Folgeprozesse
kommt es an.**

Führungskräfte unterer Ebenen werden hier oft nicht ernst genug genommen und können weniger bewirken, was in den unteren Ebenen von Organisationen die Frustration von Führenden und Geführten erhöht.

4. ÜBER DIE STUDIE

■ Initiative, Konzeption und Auswertung:

Cubia AG

■ Wissenschaftliche Begleitung:

PD Dr. Jürgen Kaschube, wissenschaftlicher Berater Cubia AG

■ Marktforschung:

Bilendi

■ Laufzeit:

Juli 2023

■ Teilnehmende:

- 1.338 Mitarbeitende, die aktuell festangestellt in Vollzeit oder Teilzeit arbeiten (mindestens 20 Wochenstunden).
Davon 300 aus dem Öffentlichen Dienst und 1.038 aus der Privatwirtschaft.
- Daten zu den Teilnehmenden aus der Privatwirtschaft:

Alter	Anteil
18-24 Jahre	3%
25-34 Jahre	18%
35-44 Jahre	24%
45-54 Jahre	26%
55-64 Jahre	28%
Über 64 Jahre	1%

Geschlecht	Anteil
männlich	58%
weiblich	42%
nonbinär	> 1%

Höchster Bildungsabschluss	Anteil
Hauptschulabschluss	11%
Realschulabschluss	36%
(Fach-)Abitur/(Fach-)Hochschulreife	25%
(Fach-)Hochschulabschluss (Bachelor, Master, Diplom, Staatsexamen, Promotion)	28%

Über Cubia AG

Organisationen brauchen Orientierung, um die zunehmend komplexeren und schnelleren Veränderungsprozesse bewältigen zu können. Für Unternehmen wird es daher aktuell besonders dringlich, die Stimmen ihrer Mitarbeitenden zu hören und darauf adäquat zu reagieren. Cubia ist vor diesem Hintergrund eine auf Mitarbeitendenbefragungen spezialisierte Unternehmensberatung für Organisations- und Personalentwicklung. Auf der Grundlage wissenschaftlich fundierter Expertise und einer über 20-jährigen Erfahrung in der Durchführung von Mitarbeitendenbefragungen bei Hunderten Kunden verschiedener Branchen und Größen liefert das Unternehmen spezifische Informationen, mit denen Stärken erkannt und genutzt sowie Herausforderungen gemeistert werden können. Gemeinsam mit den Kunden leitet die Cubia AG nach den Befragungen Folgemaßnahmen ab und entwickelt erfolgreich Organisationen.

Kontakt

Cubia AG
Reichenaustraße 39A
78467 Konstanz

Telefon: +49 (0)7531 94 235 - 0

Fax: +49 (0)7531 94 235 - 23

E-Mail: contact@cubia.com

Webseite: <https://cubia.com>