

Globale Mitarbeiterumfrage 2007

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

in den zwei Jahren, die seit dem Versand der letzten Globalen Mitarbeiterumfrage an alle unsere Beschäftigten vergangen sind, hat [REDACTED] die wichtigste Änderungsperiode seiner ganzen 75-jährigen Geschichte erlebt. Wir haben viel erreicht. Dennoch erkenne ich an, dass auch noch viel Raum für Verbesserungen besteht.

Einige von Ihnen wurden vielleicht im Rahmen des "Pulse-Surveys" um Ihr Feedback gebeten, die jedes Quartal an einige zufällig ausgewählte Mitarbeiter versandt wird. Der Unterschied zur Globalen Mitarbeiterumfrage liegt darin, dass diese einmal alle zwei Jahre gleichzeitig an alle Beschäftigten von [REDACTED] weltweit gesandt wird.

Diese Globale Mitarbeiterumfrage 2007 ist die Gelegenheit für Sie, sich zur Qualität der Arbeit bei [REDACTED] zu äußern, sowie auch zu den Dingen, die wir noch besser machen müssen, und denjenigen, die gut laufen. Sie bietet mir und meinem Team, der Geschäftsführung von [REDACTED] ([REDACTED]), sowie allen Führungskräften im ganzen Konzern eine äußerst wichtige Chance, Ihre Meinungen zu hören.

Ihr Input wird uns dabei helfen zu planen, welche Maßnahmen wir ergreifen müssen, um uns zu verbessern, und das miteinander zu teilen, was wir bereits erfolgreich handhaben. Es ist wirklich wichtig, dass sich jeder einzelne unter Ihnen die Zeit nimmt, die Umfrage zu beantworten, da jede Stimme zählt.

Diese Umfrage ist anonym und streng vertraulich und wird von einer externen Gesellschaft namens [REDACTED] durchgeführt, die auf Mitarbeiterumfragen spezialisiert ist.

Ich danke Ihnen bereits im Voraus für Ihre Teilnahme.

Patrick Cescau
Group Chief Executive

Wenn Sie die globale Mitarbeiterumfrage 2007 lieber online beantworten möchten, können Sie mithilfe der unten angegebenen Informationen im Internet auf die Umfrage zugreifen.

Benutzername [REDACTED]

Passwort [REDACTED]



Gruppenzugehörigkeit

Wählen Sie eine Kategoriezuordnung aus, die Ihre Aufgabe am besten beschreibt. (Diese Frage gilt für alle bei Unilever, die an dieser Umfrage teilnehmen, unabhängig davon, ob Sie in einer Region, Kategorie, globalen Funktion oder einem anderen Bereich arbeiten.)

Nicht kategoriespezifisch

Nicht kategoriespezifisch

Multi-Category **[redacted]** (Personen, die für Foods & **[redacted]** Categories arbeiten)

Multi-Category Foods & HPC (Personen, die für Foods & HPC Categories arbeiten)

Foods Categories & Foodsolutions Categories

Getränke (inkl. loser Tee)

Frozen Foods

Ice Cream

New Vitality Platform (NVP)

Savoury (inkl. Olivenöl)

Buying/Einkauf

Deliver (Distribution)

Manufacturing, Maintenance, Engineering und Quality

Planning

Supply Chain (in Fällen, in denen sich der Verantwortungsbereich sich auf mehrere der Ebenen "plan, source, make, deliver" erstreckt)

Andere Funktionsbereiche

Other Corporate Functions

Facilities

Facilities Management & Security (UBG)

Audit

Audit

General Management

General Management

SEAC

SEAC

Gruppenzugehörigkeit

Berichten eine oder mehrere Personen an Sie?

 Ja Nein

Sind Sie...?

 Work Level 1 / Andere Einstufungen Management Trainee Work Level 2 Work Level 3 Work Level 4 Work Level 5 und höher

Ist Ihre Rolle in erster Linie...?

 Lokal / National Regional Global

Wie lange arbeiten Sie für [redacted] (Bitte berücksichtigen Sie auch Betriebszugehörigkeiten vor der Fusion.)

 Weniger als 1 Jahr Mehr als 1 Jahr, aber weniger als 3 Jahre Mehr als 3 Jahre, aber weniger als 10 Jahre Mehr als 10 Jahre

Sind Sie...?

 Weiblich Männlich

Punkte

1=Stimme überhaupt nicht zu, 2=Stimme nicht zu, 3=Neutral, 4=Stimme zu, 5=Stimme voll und ganz zu

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1. Insgesamt bin ich mit meinem Arbeitsplatz bei [redacted] äußerst zufrieden. | <input type="checkbox"/> |
| 2. Ich würde [redacted] Freunden oder Familienmitgliedern als Arbeitgeber empfehlen. | <input type="checkbox"/> |
| 3. Ich denke selten über einen Wechsel in ein anderes Unternehmen nach. | <input type="checkbox"/> |
| 4. Ich bin stolz, sagen zu können, dass ich für [redacted] arbeite. | <input type="checkbox"/> |
| 5. [redacted] inspiriert die Menschen, mit denen ich zusammenarbeite, und motiviert sie dazu, beste Arbeit zu leisten. | <input type="checkbox"/> |
| 6. Die Menschen, mit denen ich zusammenarbeite, engagieren sich weit über ihre normale Arbeit hinaus für den Erfolg dieses Unternehmens. | <input type="checkbox"/> |
| 7. Ich bin bereit, mich wesentlich mehr anzustrengen, als normalerweise erwartet würde, um meiner Organisation zum Erfolg zu verhelfen. | <input type="checkbox"/> |
| 8. [redacted] Strategie und Ziele werden von der Unternehmensleitung von Unilever verständlich kommuniziert. | <input type="checkbox"/> |
| 9. Die Unternehmensleitung von [redacted] hat mir eine Zukunftsvision vermittelt, die mich motiviert. | <input type="checkbox"/> |

Definitionen

- | | | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 10. Die Unternehmensleitung legt den Schwerpunkt konsequent auf einige wichtige Prioritäten. | <input type="checkbox"/> |
| 11. Ich vertraue der Unternehmensleitung von [redacted]. | <input type="checkbox"/> |
| 12. Die Unternehmensleitung von [redacted] geht mit gutem Beispiel voran. | <input type="checkbox"/> |
| 13. Die oberste Führungsebene meiner Organisation wägt die Notwendigkeit der Erzielung kurzfristiger Geschäftsergebnisse und die Wahrung der langfristigen Interessen des Unternehmens geschickt ab. | <input type="checkbox"/> |
| 14. Vor der Berücksichtigung der Bedürfnisse unserer eigenen Organisation erwägt die oberste Führungsebene meiner Organisation zunächst das beste Ergebnis für [redacted]. | <input type="checkbox"/> |
| 15. Meine Organisation nimmt die nötigen Veränderungen vor, um sich in Zukunft im Wettbewerb effizient behaupten zu können. | <input type="checkbox"/> |
| 16. Strategie und Ziele meiner Organisation werden von der obersten Führungsebene verständlich kommuniziert. | <input type="checkbox"/> |
| 17. Ich vertraue der obersten Führungsebene meiner Organisation. | <input type="checkbox"/> |
| 18. Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r hilft mir zu verstehen, was von mir erwartet wird. | <input type="checkbox"/> |
| 19. Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r gibt mir zeitnahes und hilfreiches Feedback/Rückmeldung. | <input type="checkbox"/> |
| 20. Ich habe eine klare Vorstellung davon, wie meine Arbeitsleistung bewertet wird. | <input type="checkbox"/> |
| 21. Die Bewertung meiner Arbeitsleistung war gerecht. | <input type="checkbox"/> |



Punkte

1=Stimme überhaupt nicht zu, 2=Stimme nicht zu, 3=Neutral, 4=Stimme zu, 5=Stimme voll und ganz zu

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 22. Die oberste Führungsebene meiner Organisation reagiert effektiv auf schlechte Mitarbeiterleistungen. | <input type="checkbox"/> |
| 23. In meiner Organisation wird man für gemachte Zusagen verantwortlich gemacht. | <input type="checkbox"/> |
| 24. Bei [redacted] findet ein offener und ehrlicher Dialog statt. | <input type="checkbox"/> |
| 25. Ich erhalte die Informationen und die Kommunikation, die ich brauche, um meine Arbeit effektiv machen zu können. | <input type="checkbox"/> |
| 26. Die oberste Führungsebene meiner Organisation schafft ein Klima, in dem man Bedenken äußern kann und auch gehört wird. | <input type="checkbox"/> |
| 27. Als Konsument wäre ich mit der Qualität der Produkte von [redacted] äußerst zufrieden. | <input type="checkbox"/> |
| 28. Wir behalten die Bedürfnisse der Kunden und Konsumenten im Hinterkopf, wenn wir operationale Entscheidungen treffen. | <input type="checkbox"/> |
| 29. Die Bedürfnisse unserer Kunden und Konsumenten stehen im Vordergrund von allem, was wir tun. | <input type="checkbox"/> |
| 30. Unsere Innovationen zielen erfolgreich auf die Bedürfnisse von Konsumenten auf der ganzen Welt ab. | <input type="checkbox"/> |
| 31. In meiner Organisation arbeiten alle Bereiche zusammen, um die Ziele der Organisation als Ganzes zu unterstützen. | <input type="checkbox"/> |
| 32. Meine Organisation arbeitet auf berechenbare Art und Weise. | <input type="checkbox"/> |
| 33. Unsere Organisation ist gut in der Kommunikation klarer und sich nicht widersprechender Ziele. | <input type="checkbox"/> |
| 34. Bei Unilever wenden wir Standardverfahren und Routinen an, die berechenbar sind und effiziente Abläufe ermöglichen. | <input type="checkbox"/> |
| 35. Richtlinien (Policies), Verfahren und Vorschriften halten mich nicht von der richtigen Ausführung meiner Arbeit ab. | <input type="checkbox"/> |
| 36. [redacted] besser als unsere Wettbewerber, wenn es darum geht, rasch auf Änderungen im Markt zu reagieren. | <input type="checkbox"/> |
| 37. Wir können schnell Änderungen an unseren Produkten vornehmen, um auf die wechselnden Bedürfnisse der Kunden und Konsumenten zu reagieren. | <input type="checkbox"/> |
| 38. Meine Organisation passt sich rasch an wechselnde Ziele an. | <input type="checkbox"/> |
| 39. Ich kann eine klare Verbindung zwischen meiner Arbeit und den Zielen meiner Organisation erkennen. | <input type="checkbox"/> |
| 40. Ich verstehe das Operating Framework und die Organisationsstruktur von [redacted] | <input type="checkbox"/> |
| 41. Ich verstehe, wie sich meine Rolle in das Operating Framework und die Organisationsstruktur von Unilever einfügt. | <input type="checkbox"/> |
| 42. Ich kann mich in meiner Arbeit selbst verwirklichen. | <input type="checkbox"/> |



4 6 1 1 0 0

Punkte

BEACHTEN SIE BITTE, DASS FÜR FOLGENDE PUNKTE ANDERE ANTWORTSKALEN GELTEN.

1=Deutlich unter dem Ziel, 2=Unter dem Ziel, 3=Ziel erreicht, 4=Über dem Ziel, 5=Deutlich über dem Ziel

64. Wenn Sie alle Faktoren berücksichtigen, wie beurteilen Sie die Leistung Ihrer Organisation? 1 2 3 4 5

1=Überhaupt nicht, 2=Hin und wieder, 3=Manchmal, 4=Relativ oft, 5=Nahezu immer

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 65. Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r sagt genau, was er bzw. sie meint. | <input type="checkbox"/> |
| 66. Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r möchte auch Standpunkte hören, die seine bzw. ihre tiefen Überzeugungen in Frage stellen. | <input type="checkbox"/> |
| 67. Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r beschreibt zutreffend, wie andere seine bzw. ihre Fähigkeiten einschätzen. | <input type="checkbox"/> |
| 68. Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r analysiert relevante Daten, bevor er/sie eine Entscheidung trifft. | <input type="checkbox"/> |
| 69. Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r zeigt Überzeugungen, die im Einklang mit seinen Handlungen stehen. | <input type="checkbox"/> |
| 70. Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r trifft Entscheidungen auf der Grundlage seiner bzw. ihrer. wichtigsten Wertvorstellungen. | <input type="checkbox"/> |
| 71. Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r bittet mich, Standpunkte in Übereinstimmung mit meinen eigenen, wichtigsten Wertvorstellungen einzunehmen. | <input type="checkbox"/> |
| 72. Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r trifft schwierige Entscheidungen auf der Grundlage hoher Wertvorstellungen für ethisch korrektes Verhalten. | <input type="checkbox"/> |
| 73. Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r ermuntert jeden dazu, seine Meinung offen zu äußern. | <input type="checkbox"/> |
| 74. Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r sagt mir die harte Wahrheit. | <input type="checkbox"/> |
| 75. Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r zeigt, dass er bzw. sie versteht, inwiefern spezielle Handlungen Auswirkungen auf andere haben. | <input type="checkbox"/> |
| 76. Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r zeigt Emotionen, die genau seinen/ihren Empfindungen entsprechen. | <input type="checkbox"/> |
| 77. Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r hört sich verschiedene Standpunkte gut an, bevor er bzw. sie seine/ihre Schlüsse zieht. | <input type="checkbox"/> |
| 78. Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r bittet um Feedback, um die Interaktion mit anderen zu verbessern. | <input type="checkbox"/> |
| 79. Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r gibt zu, wenn Fehler gemacht wurden. | <input type="checkbox"/> |
| 80. Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r weiß, wann es Zeit ist, seinen bzw. ihren Standpunkt im Hinblick auf wichtige Fragen neu zu überdenken. | <input type="checkbox"/> |
| 81. Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r stellt den persönlichen Nutzen hinter den Gesamtnutzen. | <input type="checkbox"/> |
| 82. Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r macht mich stolz darauf, mit ihm/ihr zusammenzuarbeiten. | <input type="checkbox"/> |
| 83. Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r schlägt neue Wege vor, wie man an die Bewältigung von Aufgaben herangeht. | <input type="checkbox"/> |
| 84. Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r führt die Wichtigkeit einer starken Vision auf. | <input type="checkbox"/> |
| 85. Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r handelt so, dass ich ihn/sie akzeptiere. | <input type="checkbox"/> |
| 86. Mein/e direkte/r Vorgesetzte/r entfaltet eine Atmosphäre von Stärke und Vertrauen. | <input type="checkbox"/> |

