

DAS ABC DER

MITARBEITERBEFRAGUNG



H andlungs- Relevanz-Analyse



Handlungs-Relevanz-Analyse... Wozu das?



Am Ende einer Mitarbeiterbefragung stehen Sie vor einem Berg an Daten.

Aber vor allem vor der Frage: **Was nun?**

Die Handlungs-Relevanz-Analyse soll hier Orientierung bieten: Sie zeigt, welche Ergebnisse **wirklich wichtig** sind und welche nicht.

Wie das geht?



Handlungs-Relevanz-Analyse... Wozu das?



Neben den konkreten Fragen zur Arbeit (z.B. Führung, Zusammenarbeit etc.) werden allgemeine Fragen zur Motivation, Bindung oder Zufriedenheit gestellt. Diese Fragen werden als Zielkriterium bezeichnet.

„**ZIEL**kriterium“, weil es das **ZIEL** ist, eben diese Aspekte zu verbessern.

Doch wie verbessert man die Motivation oder die Bindung?
Hier kommt die **HANDLUNGS-RELEVANZ-ANALYSE** ins Spiel.

Das funktioniert im Grunde ganz einfach



HANDLUNGS-RELEVANZ-ANALYSE:

Für alle Fragen wird statistisch ermittelt, wie stark diese das Zielkriterium beeinflussen.

	Bewertung durch Mitarbeiter:innen	Einfluss auf Zielkriterium
Führung		hoch
Team		mittel
Gehalt		gering

HANDLUNGS-RELEVANZ-ANALYSE:

Sie sehen dadurch, welche Bewertungen wirklich relevant sind und welche nicht. Haben die Fragen zur Führungskraft z.B. einen statistisch hohen Einfluss auf die Motivation, lässt sich durch die Verbesserung der Führungsqualitäten auch die Motivation verbessern.

	Bewertung durch Mitarbeiter:innen	Einfluss auf Zielkriterium
FÜHRUNG		HOCH
Team		mittel
Gehalt		gering

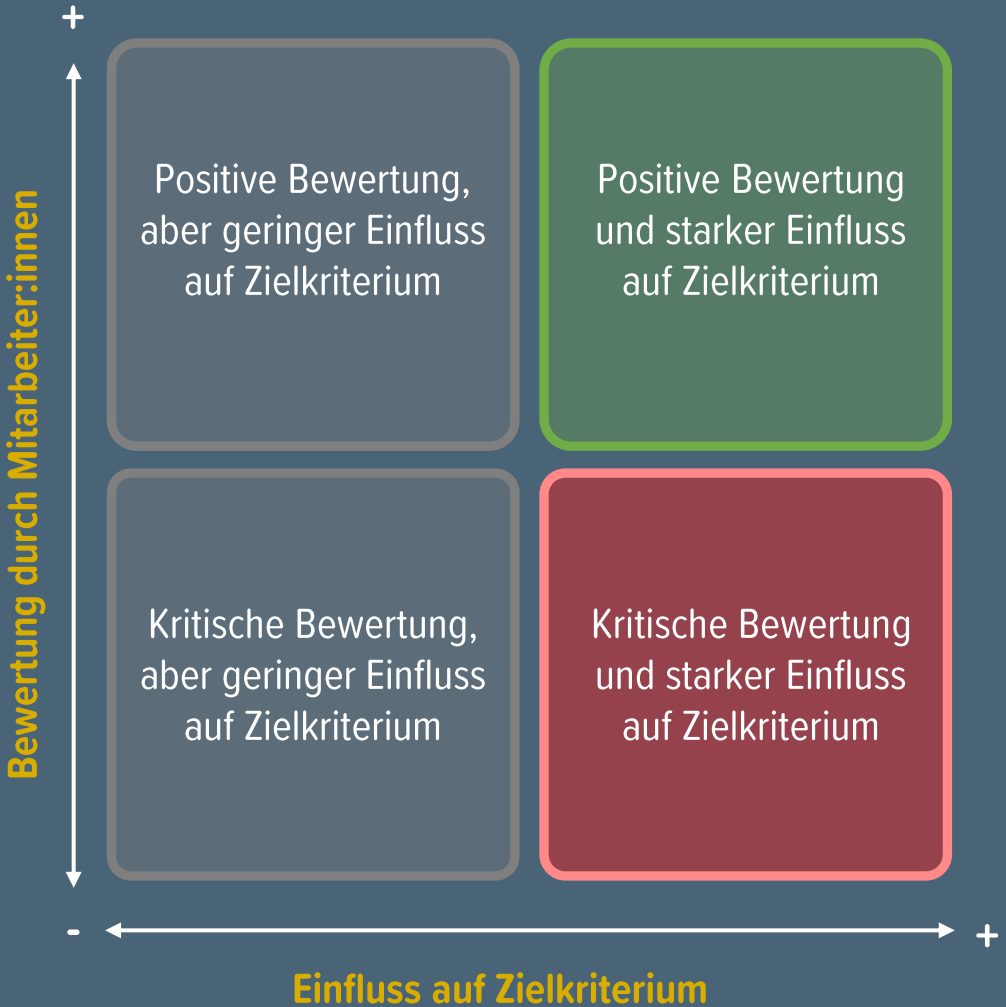
HANDLUNGS-RELEVANZ-ANALYSE:

So lassen sich auch Fehlschlüsse vermeiden, die allein auf Basis der Bewertungen gezogen werden. Klassisches Beispiel ist die Frage nach dem Gehalt: In der Regel eher kritisch bewertet, zeigt die Stärken-Schwächen-Analyse, dass mehr Gehalt die Motivation nicht nachhaltig verbessert.

	Bewertung durch Mitarbeiter:innen	Einfluss auf Zielkriterium
Führung		hoch
Team		mittel
GEHALT		GERING

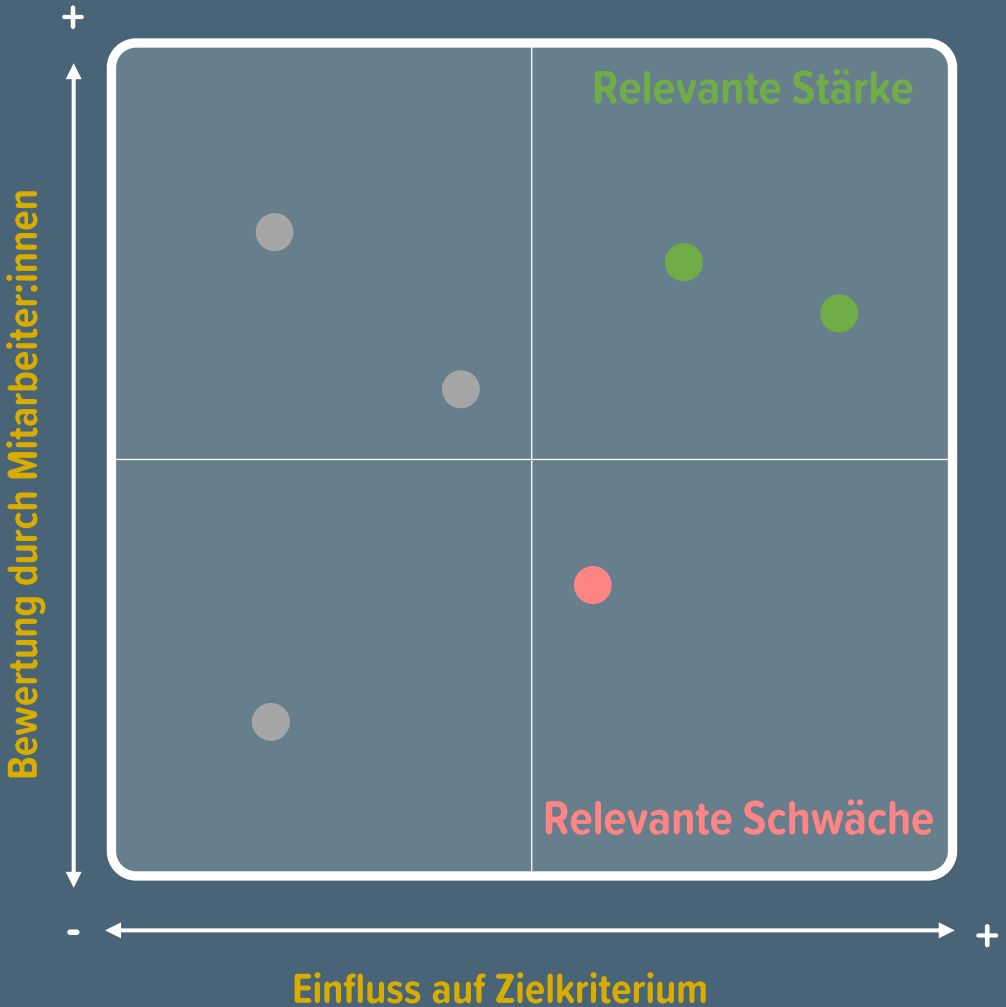
HANDLUNGS-RELEVANZ-ANALYSE:

Aus dieser Analyse ergeben sich vier Felder, vor deren Hintergrund alle Fragen platziert werden können.



HANDLUNGS-RELEVANZ-ANALYSE:

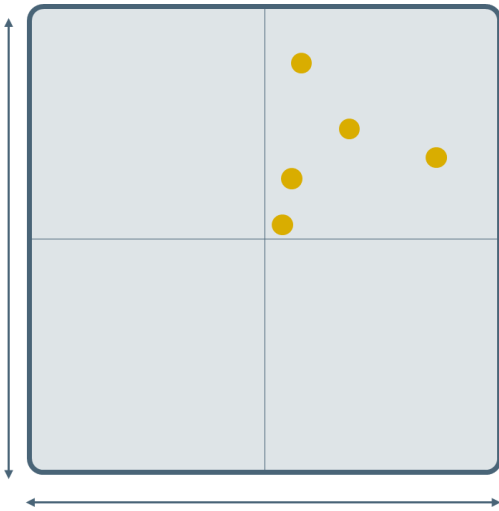
Auf diese Weise lassen sich die Fragen einfach priorisieren:





ABER VORSICHT:

Die Portfolio-Darstellung verleitet dazu jede Frage isoliert zu bewerten. Das kann zu Fehlschlüssen führen.



EIN BEISPIEL:

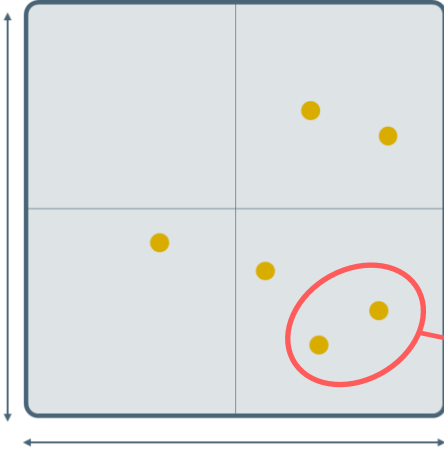
Die Fragen zur Führungskraft werden durchweg positiv bewertet. Demnach stellt die Führung in den Teams auf den ersten Blick kein Thema dar.

Betrachtet man jedoch andere Fragenblöcke, die mit dem Thema Führung verwandt sind, ...



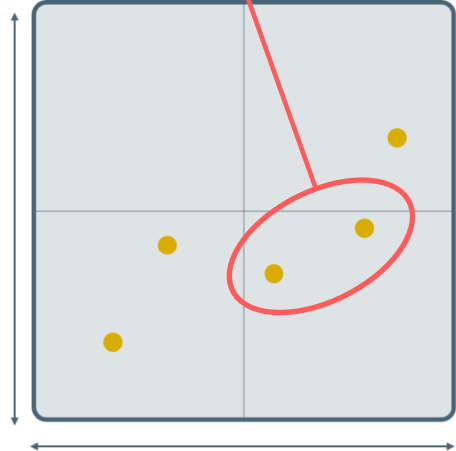
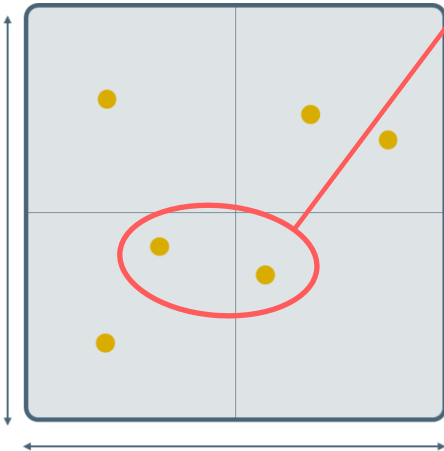


... können weitere Themen relevant werden, die die Führungskraft zu verantworten hat (z.B. Information, Aufgabenverteilung etc.)



Denn viele Handlungsfelder werden erst sichtbar, wenn die Zusammenhänge zwischen **allen Fragen** betrachtet werden.

FÜHRUNG

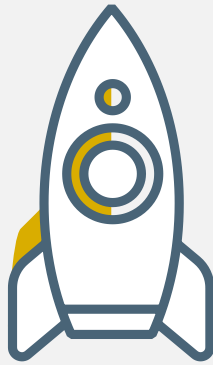




Unser Tipp

Nehmen Sie sich Zeit für einen
Überblick:

Nur mit einem Blick auf alle
relevanten Fragen werden
bedeutende Handlungsfelder schnell
erkennbar.



Mehr zum Thema erfahren Sie in unserer Reihe das ABC der Mitarbeiterbefragung.

Wollen Sie umgehend mehr erfahren? Dann sprechen Sie uns an oder besuchen uns auf www.drias-iq.de

