

DAS ABC DER MITARBEITERBEFRAGUNG



E rgebnisbericht





Achtung! Beraterfloskel:

„Aus Daten müssen Taten werden!“

Die Leser:innen müssen also erkennen, was sie mit den Ergebnissen anfangen sollen.

Praktisch müssen dazu folgende Punkte gegeben sein:

Der Bericht muss...

- ... Zusammenhänge deutlich machen,**
- ... Besonderheiten hervorheben,**
- ... Stärken und Schwächen aufzeigen,**
- ... und Handlungsfelder einkreisen und diese priorisieren.**

HANDLUNGSFELDER PRIORISIEREN... wie das



Dazu nutzen die meisten Anbieter die sogenannte
STARKEN-SCHWÄCHEN-ANALYSE:

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 **STARKEN-SCHWÄCHEN-ANALYSE** ins Spiel.

*Das funktioniert im
Grunde ganz einfach*



STARKEN-SCHWÄCHEN-ANALYSE:

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

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

STARKEN-SCHWÄCHEN-ANALYSE:

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

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.

STARKEN-SCHWÄCHEN-ANALYSE:

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

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

ZUSAMMENHÄNGE ZU ERKENNEN ist wichtig!

Trotzdem sehen wir oft Folgendes:
Der Bericht handelt die Fragen Seite für Seite ab.



ABER

Nur wenn die Ergebnisse aller Fragen im Zusammenspiel betrachtet werden, können sinnvolle Schlüsse gezogen werden.

Ein Beispiel aus der Praxis



„Meine Führungskraft ist respektvoll und fair.“



„Ich kann mich auf meine Führungskraft verlassen.“



Auf den ERSTEN BLICK:



TOP Ergebnisse: Die Führungskraft scheint einen guten Job zu machen.

„Meine Führungskraft ist respektvoll und fair.“



„Ich kann mich auf meine Führungskraft verlassen.“



... 10 Seiten weiter:

„Der Vorstand trifft die richtigen strategischen Entscheidungen.“



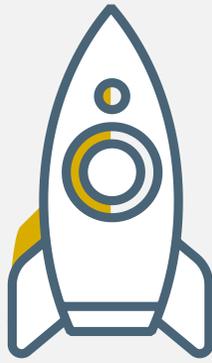
„Die Strategie ist für mich nachvollziehbar.“



Auf den ZWEITEN BLICK:



**Zwar gute Führungsbeziehung...
Aber die Führungskraft hat ein Problem,
die Strategie im Team zu vermitteln.**



Das waren nur zwei von vielen Beispielen, wie aus einem Ergebnisbericht eine Botschaft wird.

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

