

HEUTE

B

WIE:



DAS **ABC** DER
MITARBEITERBEFRAGUNG





WAS IST ÜBERHAUPT EIN **GUTER** RÜCKLAUF?

Die durchschnittliche Beteiligung bei online Befragungen
liegt bei ca. 75%.

Ab 60% kann man von einem guten Rücklauf sprechen. Liegt die Beteiligung unter 40% sollte hinterfragt werden, woran das geringe Interesse an der Befragung liegt.





**Ich habe eine Beteiligung von 55% -
Ist das überhaupt repräsentativ für unser
Unternehmen?**

83 MIO DEUTSCHE

0,002 %

Stichprobe

Werden für Deutschland bevölkerungsrepräsentative Studien durchgeführt, werden i.d.R. nur ca. 1.000 Personen befragt. Wenn die Verteilung von spezifischen Merkmalen (wie Geschlecht, Alter etc.) in dieser kleinen Gruppe ähnlich ist wie in der Bevölkerung, sind Rückschlüsse zulässig.

Bei sehr geringer Beteiligung erhöht sich umgekehrt also die Gefahr, dass die Stichprobe verzerrt ist und bestimmte Mitarbeiter:innen nicht vertreten sind.





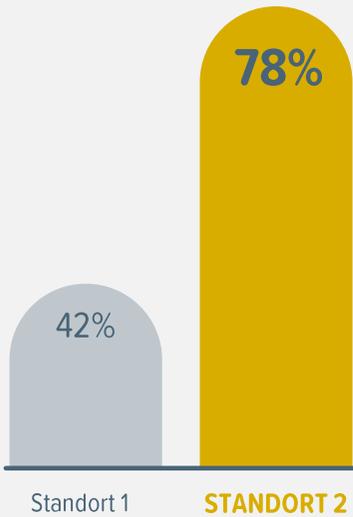
Ich habe eine Beteiligung von 55% -
Ist das überhaupt repräsentativ für unser
Unternehmen?

ABER grundsätzlich sollte gelten:

Die Frage nach der Repräsentativität ist interessant aber nicht zielführend. Die eingegangenen Feedbacks sind in jedem Fall wichtig und ernst zu nehmen.

Denn alle Mitarbeiter:innen hatten die gleiche Chance, sich zu beteiligen.



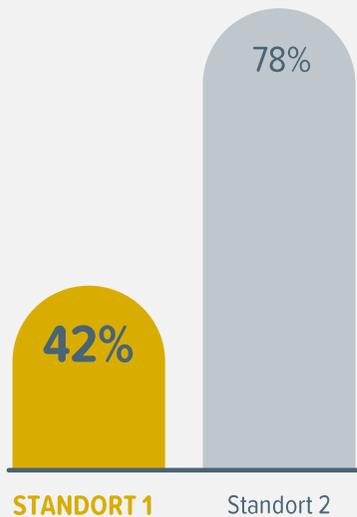


Wie bewerte ich den Rücklauf?

Am leichtesten fällt die Einordnung im Vergleich. Wie ist die Beteiligung meines Teams im Vergleich zum Gesamtunternehmen?

Bei einer solch hohen Beteiligungsquote wie in **STANDORT 2** ist von einem starken Interesse auszugehen, die Befragung als Feedbackinstrument zu nutzen. Gleichzeitig signalisiert es auch eine hohe Erwartungshaltung im Folgeprozess.

Nutzen Sie diese Energie, um möglichst viele Mitarbeiter an der Gestaltung des Folgeprozesses zu beteiligen.



Wie bewerte ich den Rücklauf?



Am leichtesten fällt die Einordnung im Vergleich. Wie ist die Beteiligung meines Teams im Vergleich zum Gesamtunternehmen?

Bei einer solch niedrigen Beteiligungsquote wie in **STANDORT 1** sollte Ursachenforschung betrieben werden.

Was hat zu dieser niedrigen Quote geführt?

Zumeist sind die Gründe eher banal





Gründe für eine geringe Beteiligungsquoten

1. Schlechte Erreichbarkeit der Mitarbeiter:innen
Klassiker: gewerbliche Mitarbeiter:innen ohne dienstliche Mailadresse
2. Mangelnde Information im Vorfeld der Befragung
3. Ungünstiger Zeitpunkt (z.B. während Umstrukturierungen)

KRITISCHE GRÜNDE können aber auch sein:

1. Anonymitätsbedenken
2. Resignation bis hin zur innerlichen Kündigung
3. kein Vertrauen in ernsthafte Partizipationsbestrebungen des Arbeitgebers

Typischer **VERLAUF** der Befragung

Im Verlauf der Befragungszeit schwankt die Beteiligung stark. In den ersten drei Tagen ist die Teilnahme am höchsten und überschreitet nicht selten 30%.

Diese rege Beteiligung nimmt im Verlauf der Befragung naturgemäß ab.

REMINDER HELFEN, DIE BETEILIGUNG KURZFRISTIG ANZUKURBELN:





Was kann ich für eine hohe Beteiligung unternehmen?

Wie so oft liegt der Schlüssel in einer guten Kommunikation. Dazu bedarf es **KEINES GROBEN INVESTMENTS:**

1. Erstellen Sie eine FAQ Liste für Ihre Mitarbeiter:innen
Warum machen wir eine Mitarbeiterbefragung? Was passiert mit meinen Daten? Etc.
2. Machen Sie die Themen Datenschutz, Anonymität und Freiwilligkeit transparent.
3. Bewerben Sie die Befragung:
Nutzen Sie bspw. Mitarbeiterversammlungen, platzieren sie Plakate in Aufenthaltsräumen, Kantinen o.ä. Aktivieren Sie ggf. weitere Kanäle und Multiplikatoren (Betriebsrat, Führungskräfte, etc.)



Sie möchten **mehr** erfahren?

Buchen Sie Ihre kostenlose Beratung auf www.drias-iq.de

