

Mitarbeiterbefragung für Unternehmen, Organisationen, Behörden

Entwicklung
Auswertung
Präsentation

Mitarbeiterbefragung

Ausgangssituation und Ziele

Keine Organisation kann es sich leisten auf das Wissen und die Erfahrung ihrer Mitarbeiter zu verzichten. Eine Form die Mitarbeiter aktiv zu beteiligen, ist eine Mitarbeiterbefragung.

In kurzer Zeit und mit vertretbarem Aufwand kann eine große Zahl von Mitarbeitern an verschiedenen Standorten zu bestimmten Themen und Handlungsfeldern befragt werden.

Wenn solche Mitarbeiterbefragungen regelmäßig durchgeführt werden, ermöglichen sie Vergleiche und eine Darstellung der Entwicklung einer Organisation.

Eine Mitarbeiterbefragung als Diagnoseinstrument liefert Ansatzpunkte für eine gemeinsame und systematische Organisationsentwicklung. Entscheidend ist eine gute Auswertung, eine Präsentation der Ergebnisse und eine offene Diskussion, die in konkrete Maßnahmen mündet.

Rahmenbedingungen

Der Fragebogen sollte mit Vertretern der Organisation entwickelt werden (z.B. einer Projektgruppe).

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollten vor der Befragung in einer Versammlung über Sinn und Zweck der Befragung informiert werden, um größtmögliche Akzeptanz und damit auch eine hohe Rücklaufquote zu erreichen.

Die Ergebnisse sollten in der Einrichtung transparent gemacht werden, um eine Auseinandersetzung damit zu gewährleisten.

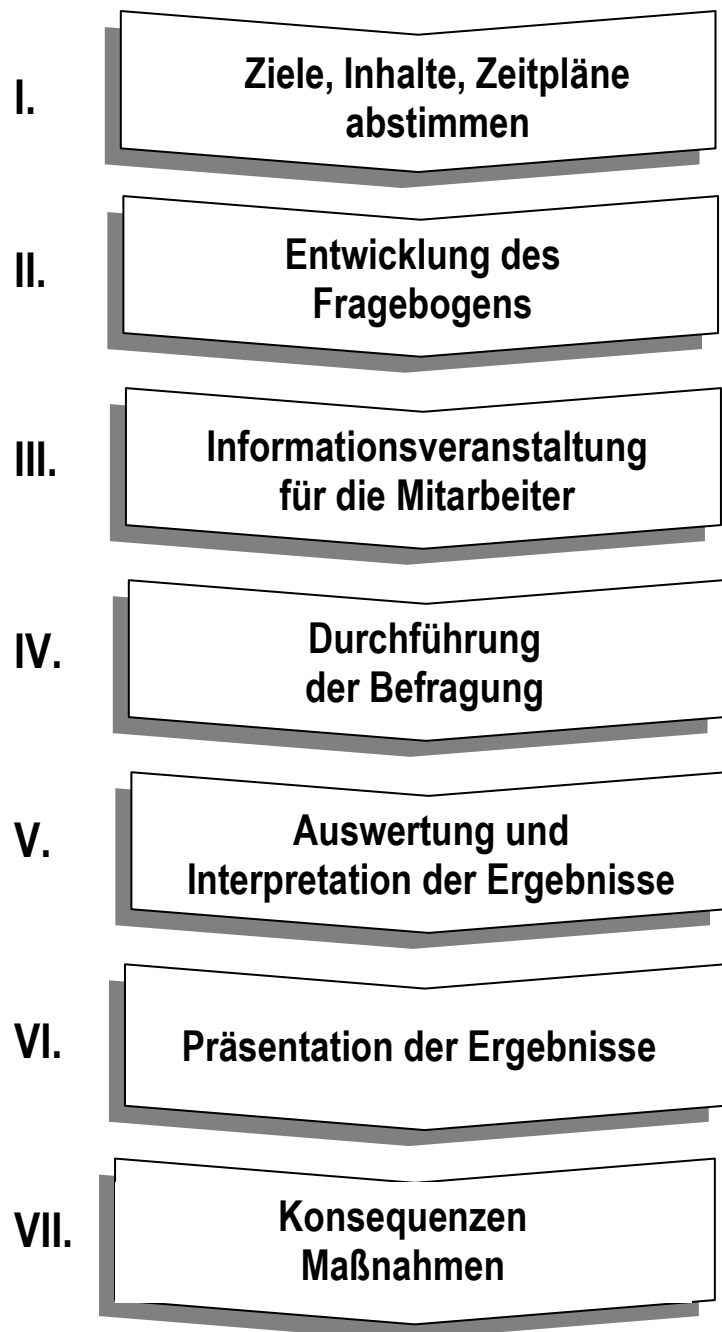
Entscheidend ist, dass die Befragung kein Selbstzweck ist, sondern danach sichtbare Konsequenzen erfolgen, durch einen strukturierten Verbesserungs- und Entwicklungsprozess.

Die Durchführung einer Mitarbeiterbefragung sollte von den Betroffenen (Mitarbeiter und Führungskräfte) bejaht werden; die Zustimmung des Personalrates ist wichtig.

Die Befragung und die Auswertung durch einen externen Berater stellt die Anonymität sicher und ermöglicht das Aufdecken von „blinden Flecken“.

Schritte zu einer Mitarbeiterbefragung

Vorbereitung und Durchführung mit folgenden Schritten hat sich in der Praxis bewährt.



AUFGABEN DER BERATER SOZIJETÄT BUMILLER & SAIBLE

- Einführung in Sinn und Zweck einer Mitarbeiterbefragung
- Zielklärung mit dem Auftraggeber
- Abstimmung über die Vorgehensweise: Zeitplan, Teilnehmerkreis etc.
- Moderation der Abstimmungsprozesse in der Organisation und mit relevanten Gremien
- Vorschläge zur Fragebogengestaltung
- Begleitung und Unterstützung der Projektgruppe
- Rechnerische und inhaltliche Auswertung
- Interpretation und Zusammenfassung der Befragungsergebnisse
- Präsentation der Ergebnisse
- Erarbeitung von Vorschlägen zur Weiterentwicklung und zur Verbesserung