

108 Wie mache ich Mitarbeiterbefragungen zu einem Instrument der Unternehmensentwicklung?

In der Beantwortung der vorstehenden **Frage 107** sind wir zum Teil schon auf diese Frage eingegangen.

Zusätzlich kann stichwortartig angeführt werden: Es muss eine saubere Planung der Mitarbeiterbefragungen erfolgen, wobei glaubhaft die Anonymität der Antwortenauswertung gewährleistet werden muss. Ferner ist eine Entwicklungsarchitektur zu erstellen, damit die Umgehensweise mit Ergebnissen geplant werden kann, noch bevor die Ergebnisse da sind. Die Führungskräfte sind auf den Umgang mit Ergebnissen vorzubereiten. Es sollte eine „Aktivierende Ergebnisdarstellungen erfolgen und gerade keine Tabellenbände. Beispielfhaft kann dies erfolgen durch z.B. die Beziehungsmatrix, Portfolioanalyse.

Insgesamt sollte die Mitarbeiterbefragung nicht als technisches „Zahleninstrument“ angesehen und verwendet werden, sondern als ein Anker, um den so wichtigen Dialoge in Gang zu bringen. Die Kommunikationsform ist in Abhängigkeit der Ergebnisse zu wählen. (Beispiel: schlechte Ergebnisse dürfen nicht dezentral und/oder zeitversetzt kommuniziert werden, weil der Flurfunk ansonsten Schaden anrichtet. Anstatt dessen sollte die Steuerung von Wahrnehmung und Involvement durch Methoden wie Großgruppenveranstaltungen etc. erfolgen.

Wenn Sie konkretere Hinweise zur Erhebung, Durchführung und Auswertung der Mitarbeiterbefragungen haben möchten, bitten wir Sie, uns eine mail an fragen@shared-knowledge.com mit Bezug auf die Frage-Nr. 108 zu senden. Wir leiten die Frage dann entsprechend an „unseren“ Kulturdiagnostiker weiter, so dass Sie die Möglichkeit haben, mit ihm die Thematik individuell per mail oder phon besprechen zu können.