

I
Das
Konzept

In Abhängigkeit von einander sollten die Rahmenbedingungen abgestimmt werden. Inhalte, Umfang, Ablauf und die Zielgruppe sind im Vorfeld zu bestimmen. Fragebögen, die einmalig ausgegeben werden, können einen Querschnitt zum gewählten Thema erfassen. Kommt ein Fragebogen mehrmals zur Anwendung, so können im Längsschnitt Entwicklungen messbar gemacht werden. Außerdem sollten datenschutzrechtliche Entscheidungen getroffen werden. Das betrifft einerseits die Definition von Berechtigungen für die Ergebniseinsicht. Andererseits sollte die Teilnahme freiwillig und vollkommen anonym erfolgen können.

THEMA UND INHALTE	Für eine Befragung müssen Fragen generiert werden. Die Qualität der Inhalte zeichnet sich insbesondere dadurch aus, dass das betreffende Thema veränderbar ist. Aus den definierten Zielen der Befragung werden Items abgeleitet. Diese werden letztlich zu einzelnen Fragen ausformuliert.
GÜTEMASSE	Die Fragen sollten zuverlässig das messen, was im Kern gemeint ist. Deshalb eignen sich für die Mitarbeiterbefragung besonders gut Fragen, die bereits häufige Verwendung fanden und für die eine hohe Aussagekraft bekannt ist. Gute Fragebögen können einerseits bereits im Unternehmen vorhanden und bewehrt sein. Fachliteratur und Wissenschaft informieren über die Güte und Anwenderfreundlichkeit von Fragebögen und generieren neuste Erkenntnisse, die bei der selbstständigen Erstellung eines Fragebogens in Projektteams oder Workshops genutzt werden sollten. Eine weitere Möglichkeit, um an valide Fragebögen zu gelangen, ist der Erwerb über anspruchsvolle Datenbanken oder über das Angebot von Dienstleistern.

I
Das
Konzept

FORMAT

Ein Fragebogen kann als Paper-Pencil-Version oder digital angeboten werden. Wenn beispielsweise nicht jeder Mitarbeiter Zugang zum Internet hat, sollten beide Formate zur Verfügung stehen. Im Zeitalter der Digitalisierung sind Onlineumfragen eine effiziente Lösung. Zudem bringt eine Mitarbeiterbefragung via Smartphone, PC, Laptop oder Tablett zahlreiche Vorteile mit sich.

12 VORTEILE VON DIGITALEN FRAGEBÖGEN / ONLINE-FRAGEBÖGEN

- + sofortige Verfügbarkeit der Daten
- + integrierte Darstellungsformate, je nach Zielgruppe
- + digitale Berechtigungsstruktur – Wahrung des Datenschutzes
- + Zeit- und Kostenersparnisse (Papier, Porto, Postversand)
- + anonym und randomisiert
- + große Reichweite (Teilnahme von überall und jederzeit)
- + Fortschritt und Rücklauf live beobachten
- + Längsschnittanalysen einfach möglich
- + automatische Fehlerkorrektur oder Sicherung der Vollständigkeit
- + vielfältige Analysemöglichkeiten
- + schnelle Anpassung des Fragebogens möglich
- + höhere Attraktivität für Teilnehmer

Der perfekte Fragebogen für Ihre Mitarbeiterbefragung

I Das Konzept

UMFANG

Der Umfang einer Mitarbeiterbefragung richtet sich nach den vorher definierten Zielen und Inhalten. Grundsätzlich gilt es, den Fragebogen so kurz wie möglich zu gestalten. Bei geringerem Aufwand für die Mitarbeiter ist die Akzeptanz größer und die Beteiligungsquote steigt. In der Fragebogenkonstruktion sollte ein guter Kompromiss zwischen Messgenauigkeit und Anwenderfreundlichkeit gefunden werden.

ZIELGRUPPE

In Abhängigkeit der Zielsetzung muss entschieden werden, ob die gesamte Belegschaft befragt werden soll, oder ob ein bestimmten Fachbereich oder eine bestimmte Hierarchiestufe besser Auskunft zum gewählten Thema geben kann. Um Aussagen für die gesamte Belegschaft treffen zu können, kann entweder eine Vollbefragung stattfinden oder eine repräsentative Stichprobe befragt werden.

DATENSCHUTZ & ANONYMITÄT

Zur Wahrung der Anonymität und des Datenschutzes muss ein Konzept entwickelt werden. Zu entscheiden ist hierbei, welche Personen oder Personengruppen zu welchem Zeitpunkt welche Daten einsehen dürfen. Die Freigabe des Konzepts sollte durch den Betriebsrat und Datenschutzverantwortliche erfolgen.

**SIE SIND ÜBERZEUGT UND MÖCHTEN EINE
MITARBEITERBEFRAGUNG STARTEN?
WIR BERATEN SIE GERNE.**

 +49 40 2282 1138

 info@hrpuls.de