



Dr. Markus Dutschke auXolutions  
[www.auxolutions.de](http://www.auxolutions.de)

# Muster-Mitarbeiterbefragung, Kernmodule / Budget

## Abteilungsauswertung

### Befragungsrunde 1

# Inhaltsverzeichnis

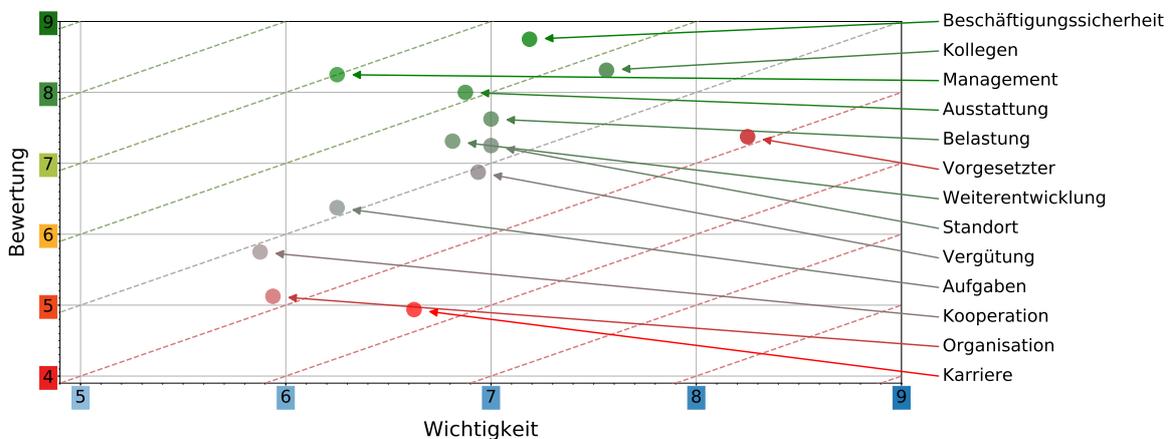
<b>1</b>	<b>Handlungsfelder-Matrix</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Ziele</b>	<b>4</b>
2.1	Zielübersicht . . . . .	4
2.2	Zufriedenheit . . . . .	5
2.3	Engagement . . . . .	7
2.4	Image . . . . .	9
2.5	Mitarbeiterbindung . . . . .	11
2.6	Effizienz . . . . .	13
2.7	Qualität . . . . .	15
<b>3</b>	<b>Einflussfaktoren</b>	<b>17</b>
3.1	Aufgaben . . . . .	17
3.2	Organisation . . . . .	18
3.3	Ausstattung . . . . .	19
3.4	Vorgesetzter . . . . .	20
3.5	Kollegen . . . . .	21
3.6	Kooperation . . . . .	22
3.7	Belastung . . . . .	23
3.8	Beschäftigungssicherheit . . . . .	24
3.9	Management . . . . .	25
3.10	Weiterentwicklung . . . . .	26
3.11	Karriere . . . . .	27
3.12	Vergütung . . . . .	28
3.13	Standort . . . . .	29

# 1 Handlungsfelder-Matrix

Die Handlungsfelder Matrix zeigt Ihnen den Erwartungs-Bewertungs Abgleich Ihrer Mitarbeiter zu den verschiedenen Einflussfaktoren. Besonderer Handlungsbedarf ist dort gegeben, wo die Bewertung eines Einflussfaktors schlechter ist, als die Wichtigkeit für die Mitarbeiter.

Praktisch bedeutet dies: *Wenn Ihren Mitarbeitern ein bestimmter Aspekt sehr wichtig ist, sollten Sie diesbezüglich auch sehr gut aufgestellt sein. Ist Ihren Mitarbeitern ein Aspekt weniger wichtig, ist es auch weniger kritisch, wenn Sie hier keine Bestnoten erzielen.*

Im Diagramm unten markieren die leuchtend grünen Punkte Ihre Stärken. In diesen Aspekten übertreffen Sie die Erwartungen Ihrer Mitarbeiter. Leuchtend rote Punkte markieren Ihre Schwächen. In diesen Aspekten werden Sie aktuell nicht den Erwartungen Ihrer Mitarbeiter gerecht. Hier sollten Sie sich noch verbessern.



## Dringender Handlungsbedarf bei:

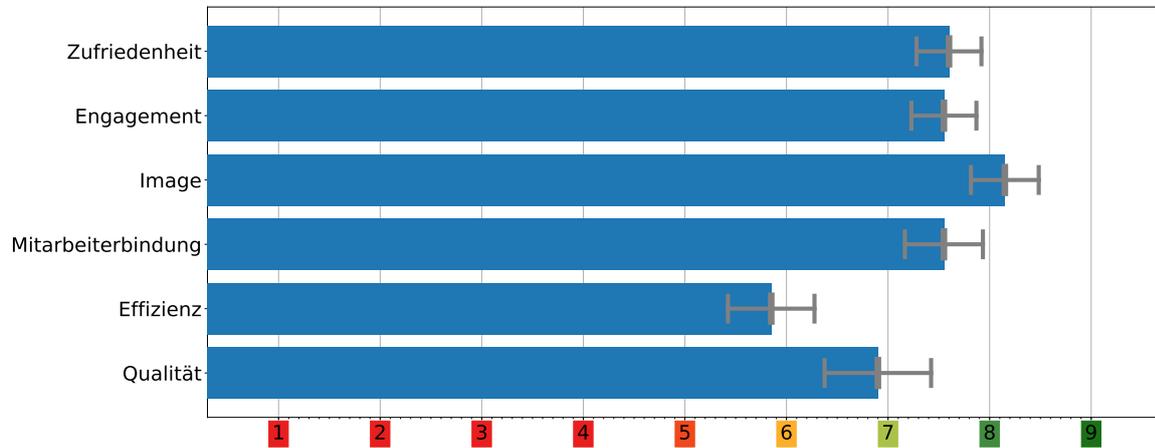
- Karriere

## Handlungsbedarf bei:

- Organisation
- Vorgesetzter

## 2 Ziele

### 2.1 Zielübersicht



## 2.2 Zufriedenheit

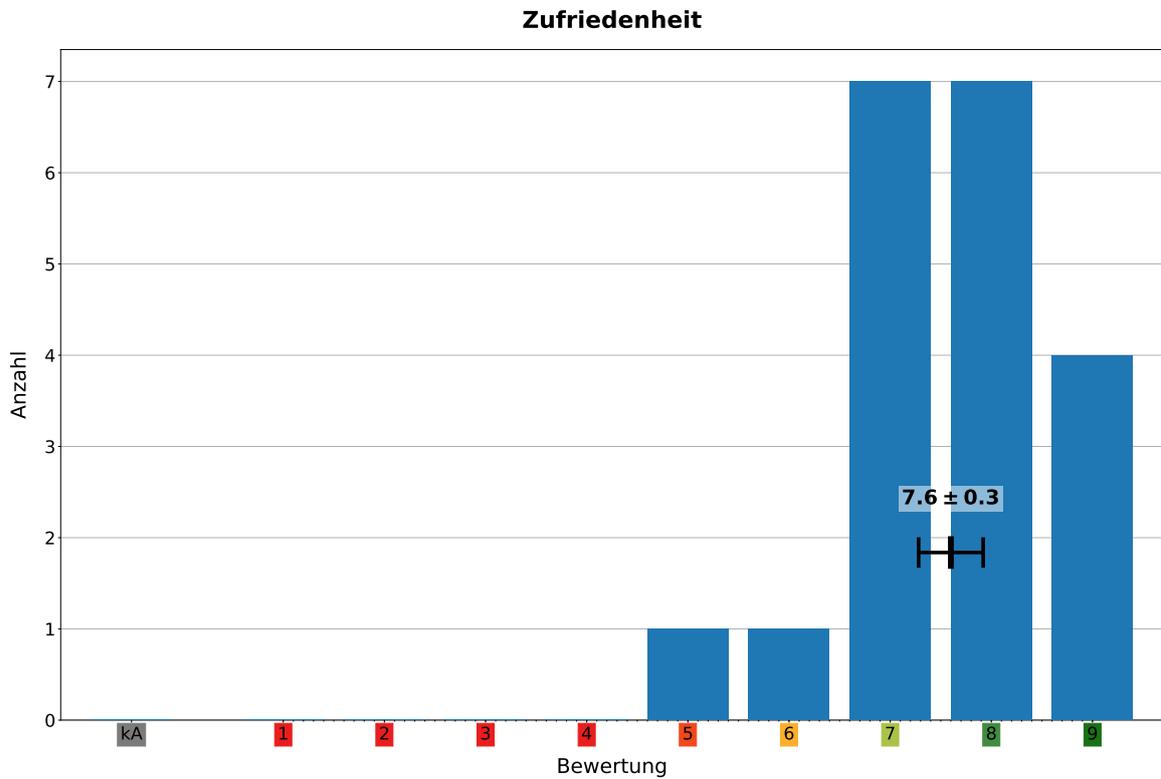


Abbildung 2.1: Bewertung der Zielgröße Zufriedenheit durch die Abteilung / Mitarbeitergruppe.

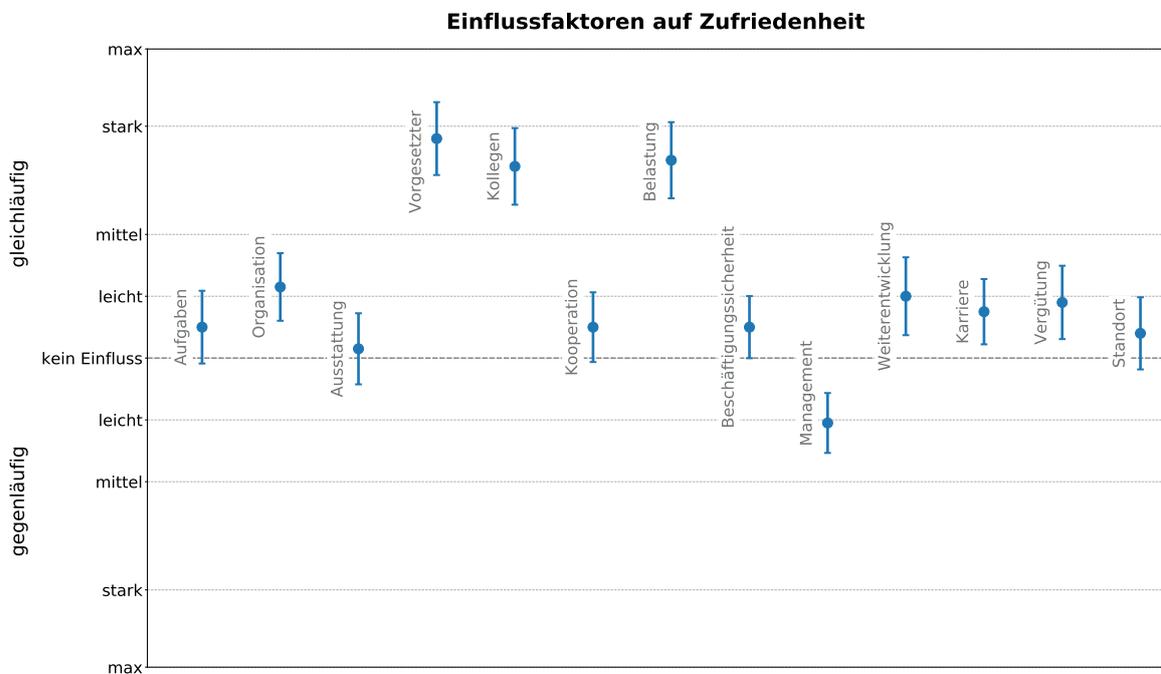


Abbildung 2.2: Einflussfaktoren zur Verbesserung der Zielgröße Zufriedenheit. Diese Grafik soll Ihnen die Zusammenhänge zu dieser Zielgröße verdeutlichen. Sollten Sie speziell diese Zielgröße verbessern wollen, konzentrieren Sie Ihre Bemühungen auf die stark gleichläufigen Einflussfaktoren. Für eine nachhaltige und umfassende Verbesserung empfehlen wir Ihnen aber, sich an die Ergebnisse der Handlungsfelder-Matrix (vgl. Abschnitt 1) zu halten.

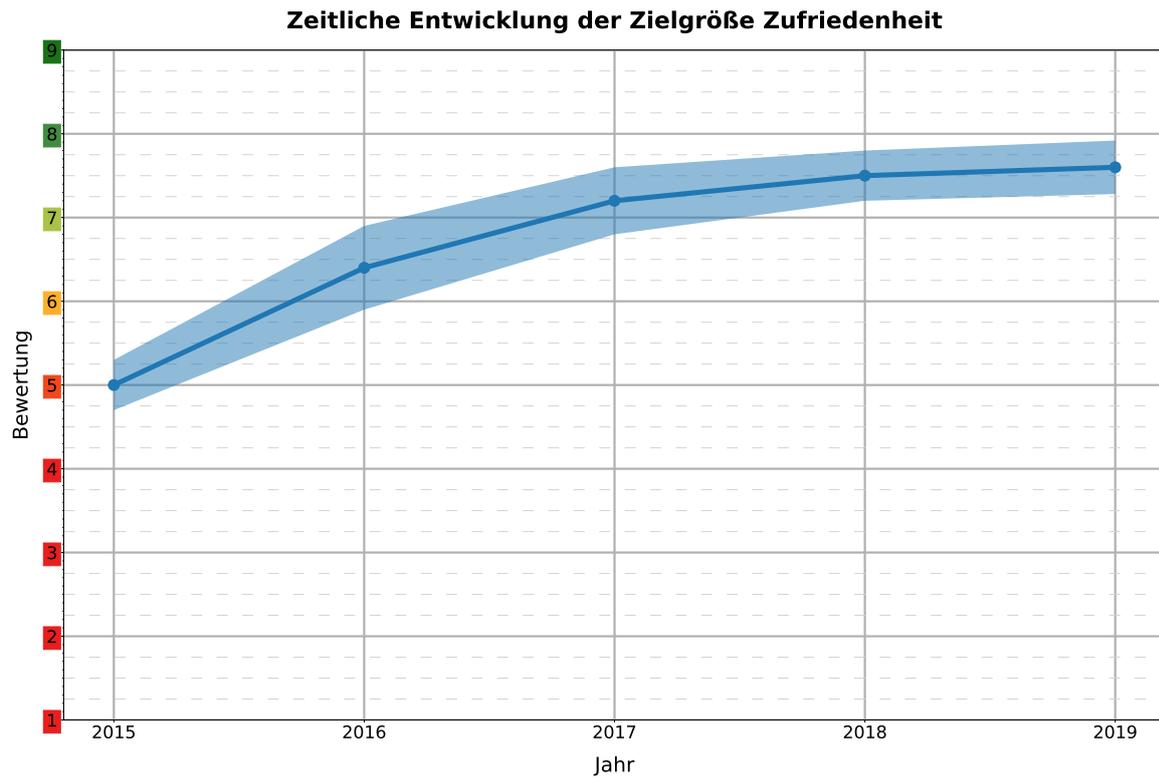


Abbildung 2.3: Zeitliche Entwicklung der Zufriedenheit. Die statistische Unsicherheit ist blau schraffiert.

## 2.3 Engagement

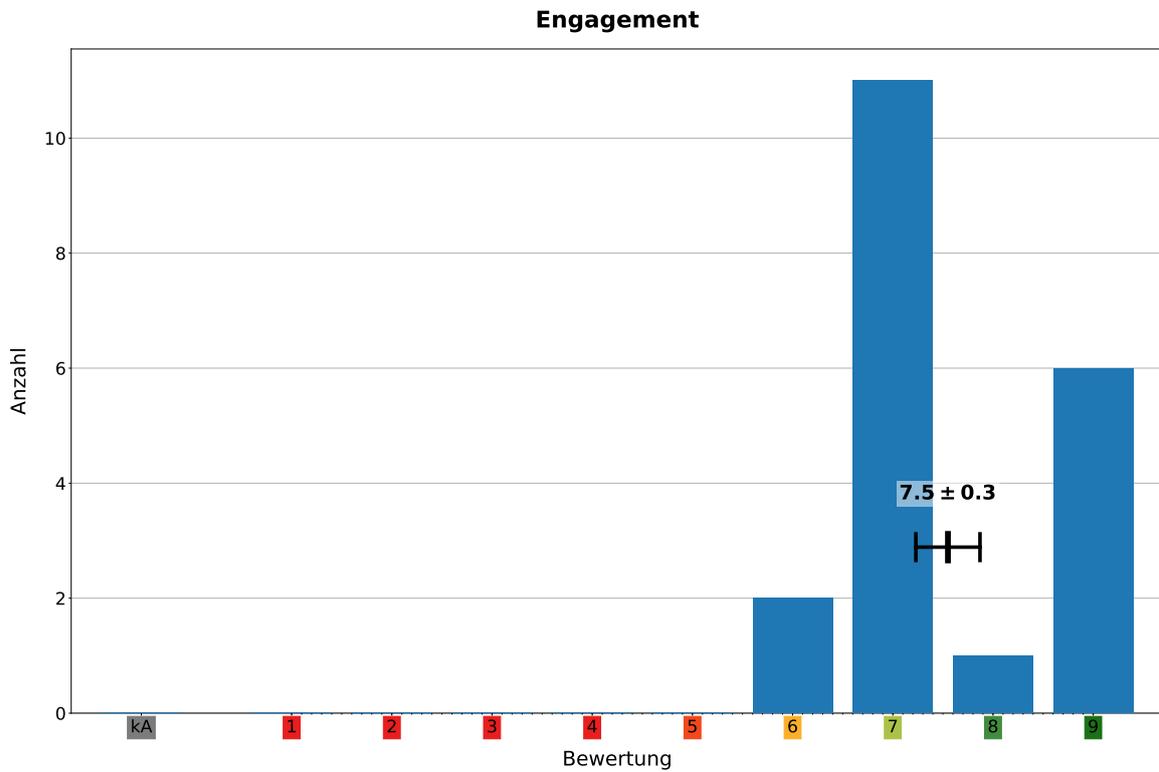


Abbildung 2.4: Bewertung der Zielgröße Engagement durch die Abteilung / Mitarbeitergruppe.

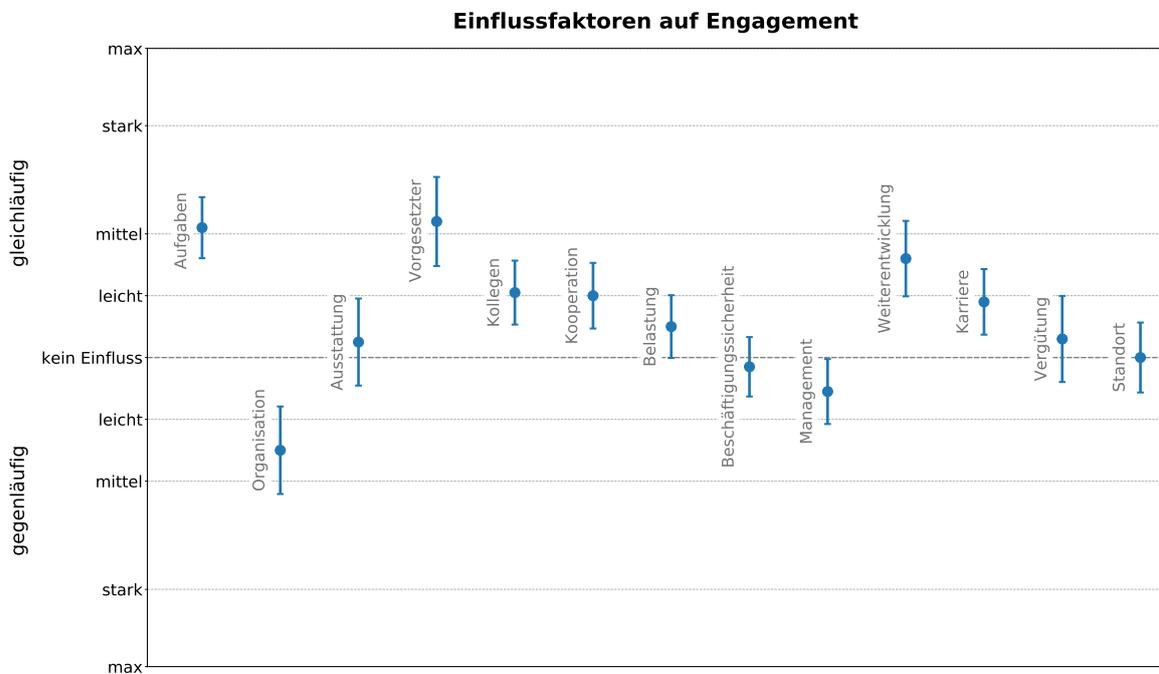


Abbildung 2.5: Einflussfaktoren zur Verbesserung der Zielgröße Engagement. Diese Grafik soll Ihnen die Zusammenhänge zu dieser Zielgröße verdeutlichen. Sollten Sie speziell diese Zielgröße verbessern wollen, konzentrieren Sie Ihre Bemühungen auf die stark gleichläufigen Einflussfaktoren. Für eine nachhaltige und umfassende Verbesserung empfehlen wir Ihnen aber, sich an die Ergebnisse der Handlungsfelder-Matrix (vgl. Abschnitt 1) zu halten.

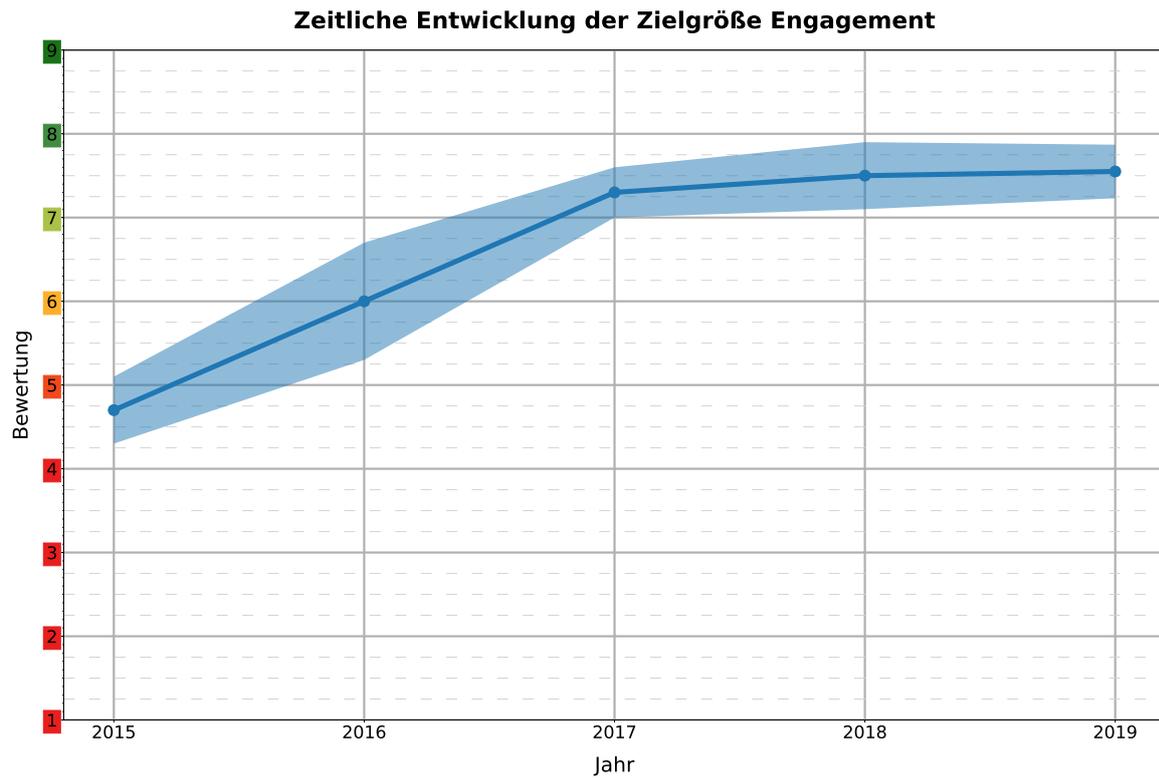


Abbildung 2.6: Zeitliche Entwicklung der Engagement. Die statistische Unsicherheit ist blau schraffiert.

## 2.4 Image

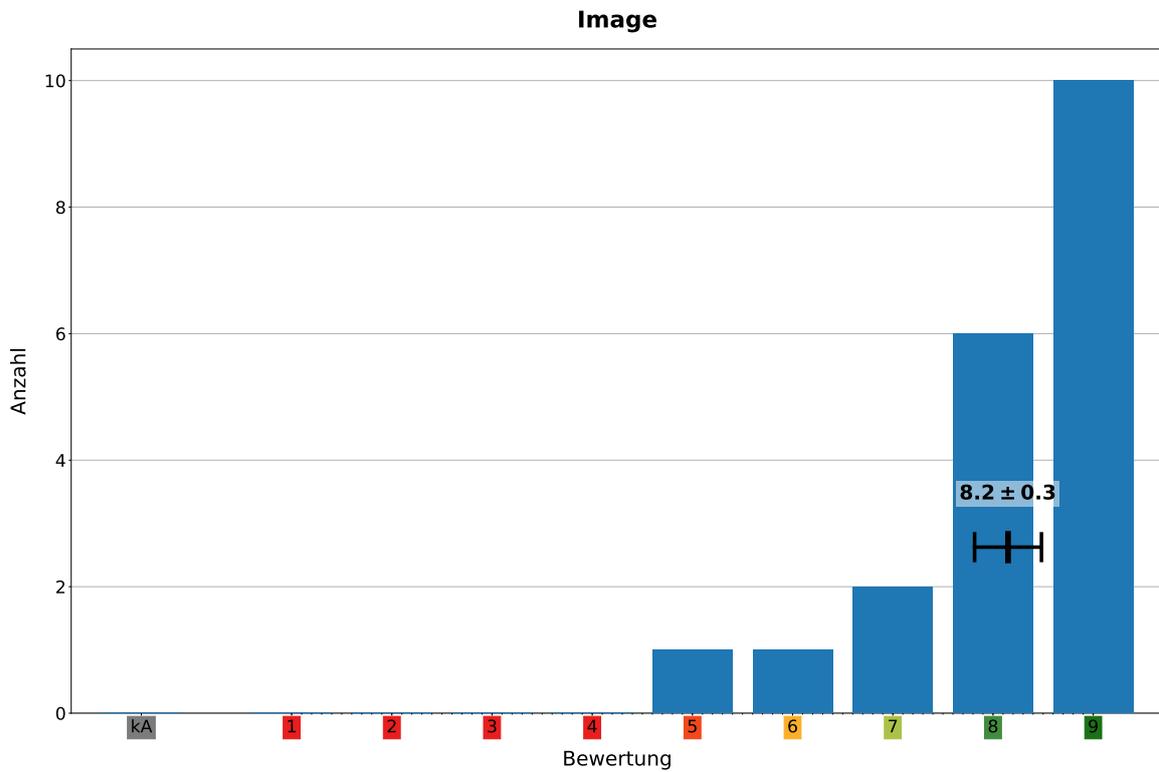


Abbildung 2.7: Bewertung der Zielgröße Image durch die Abteilung / Mitarbeitergruppe.

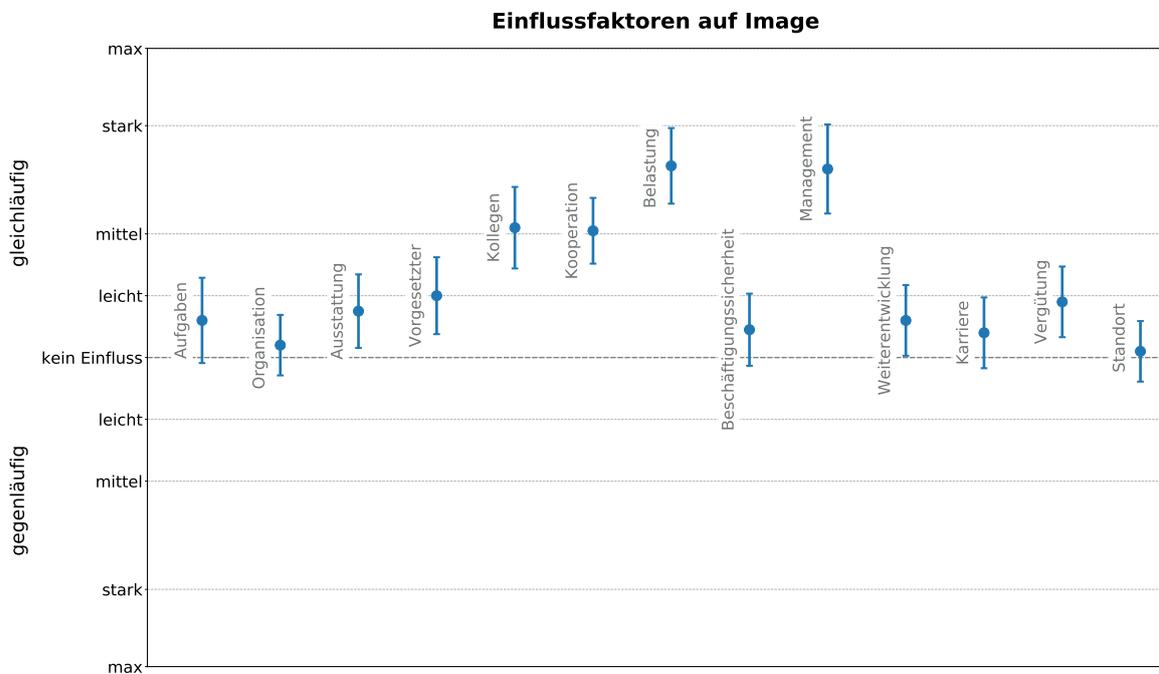


Abbildung 2.8: Einflussfaktoren zur Verbesserung der Zielgröße Image. Diese Grafik soll Ihnen die Zusammenhänge zu dieser Zielgröße verdeutlichen. Sollten Sie speziell diese Zielgröße verbessern wollen, konzentrieren Sie Ihre Bemühungen auf die stark gleichläufigen Einflussfaktoren. Für eine nachhaltige und umfassende Verbesserung empfehlen wir Ihnen aber, sich an die Ergebnisse der Handlungsfelder-Matrix (vgl. Abschnitt 1) zu halten.

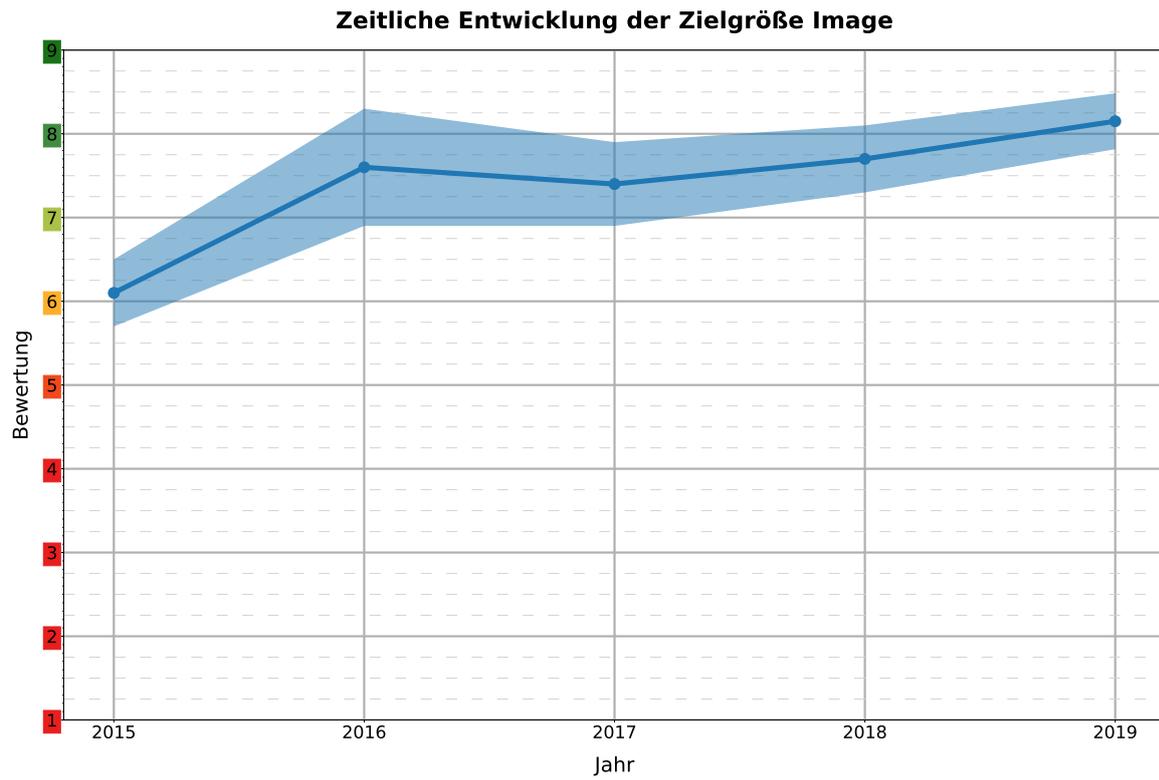


Abbildung 2.9: Zeitliche Entwicklung der Image. Die statistische Unsicherheit ist blau schraffiert.

## 2.5 Mitarbeiterbindung

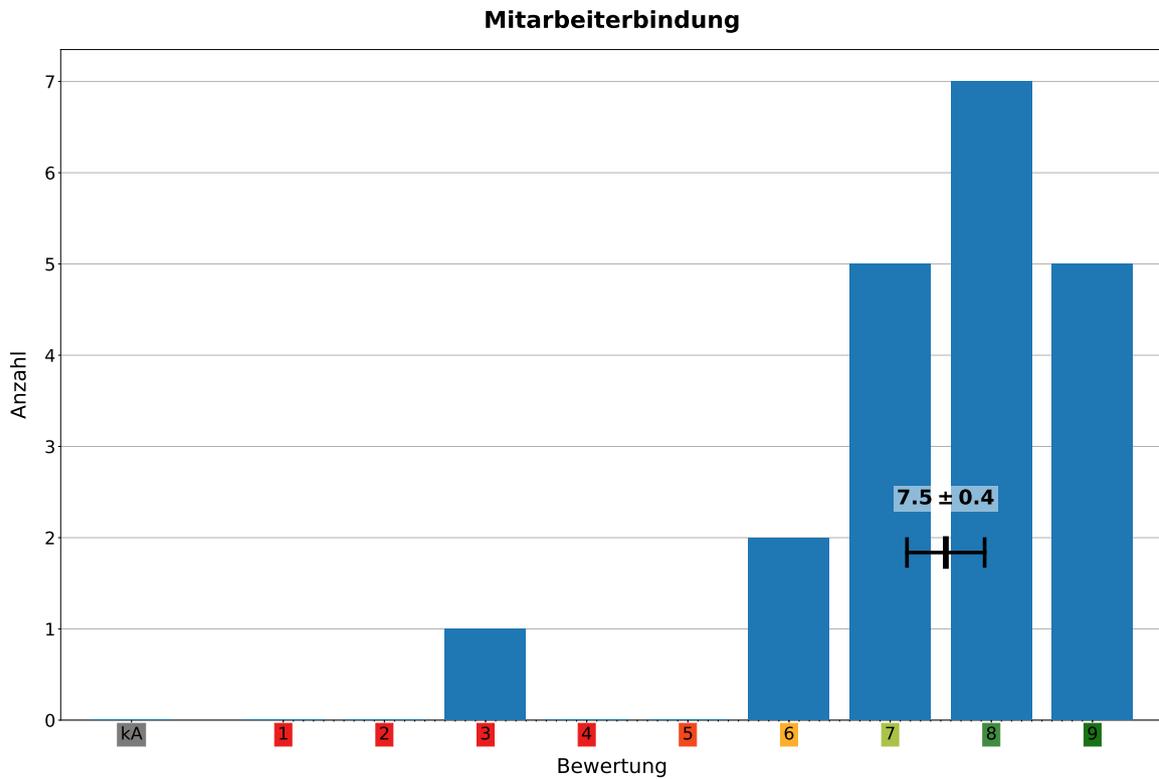


Abbildung 2.10: Bewertung der Zielgröße Mitarbeiterbindung durch die Abteilung / Mitarbeitergruppe.

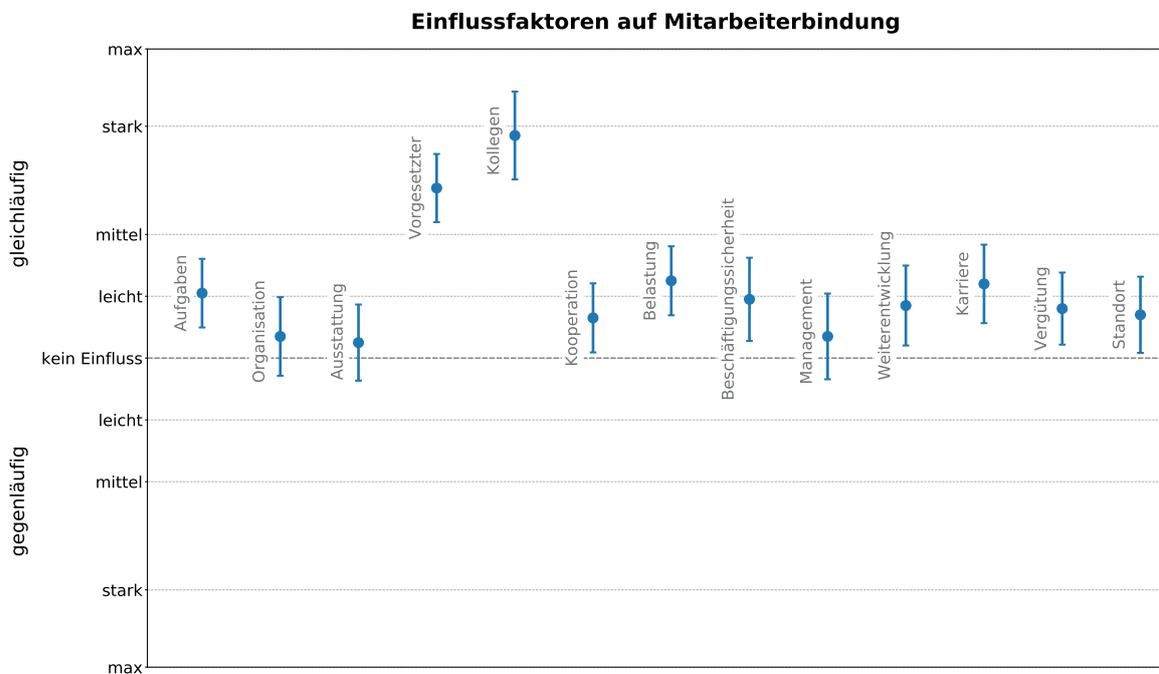


Abbildung 2.11: Einflussfaktoren zur Verbesserung der Zielgröße Mitarbeiterbindung. Diese Grafik soll Ihnen die Zusammenhänge zu dieser Zielgröße verdeutlichen. Sollten Sie speziell diese Zielgröße verbessern wollen, konzentrieren Sie Ihre Bemühungen auf die stark gleichläufigen Einflussfaktoren. Für eine nachhaltige und umfassende Verbesserung empfehlen wir Ihnen aber, sich an die Ergebnisse der Handlungsfelder-Matrix (vgl. Abschnitt 1) zu halten.

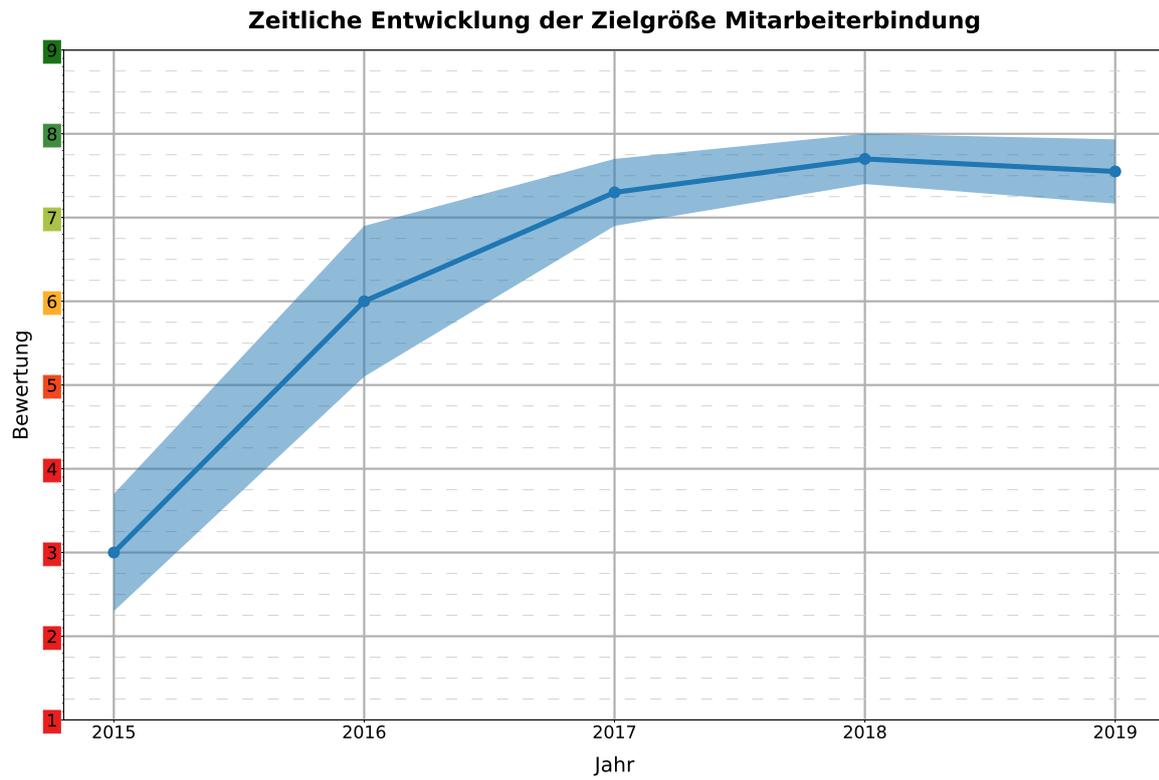


Abbildung 2.12: Zeitliche Entwicklung der Mitarbeiterbindung. Die statistische Unsicherheit ist blau schraffiert.

## 2.6 Effizienz

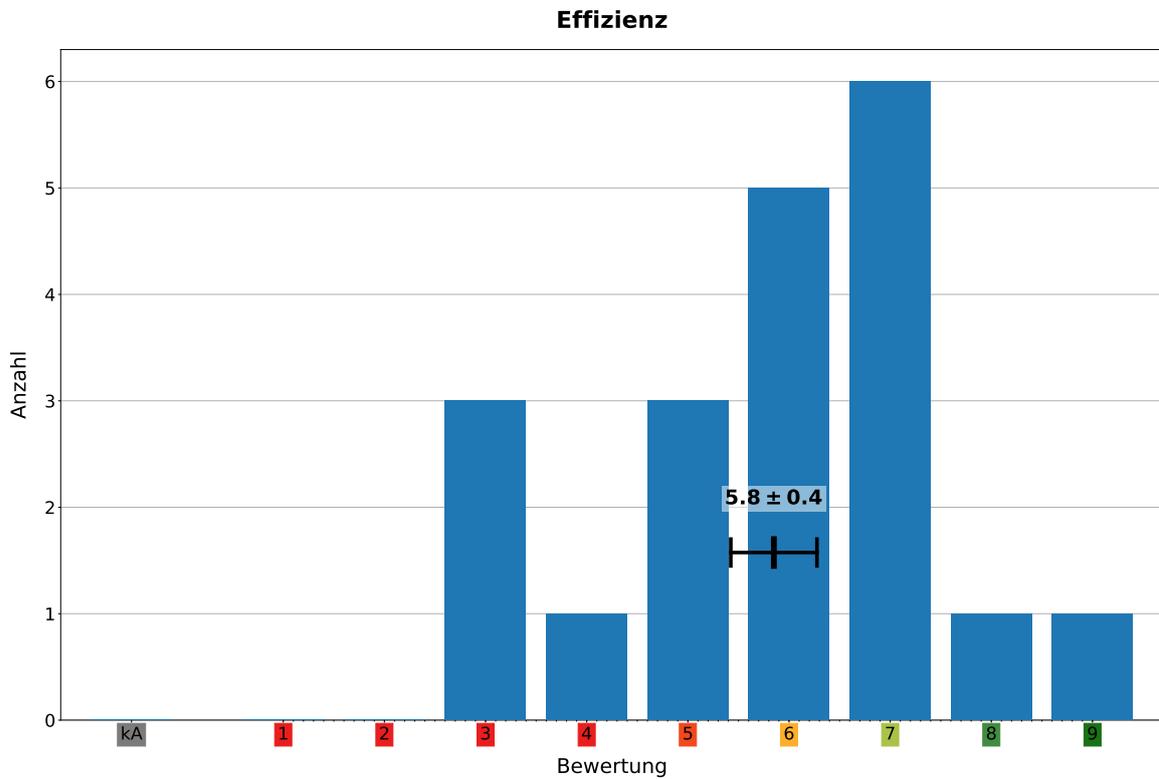


Abbildung 2.13: Bewertung der Zielgröße Effizienz durch die Abteilung / Mitarbeitergruppe.

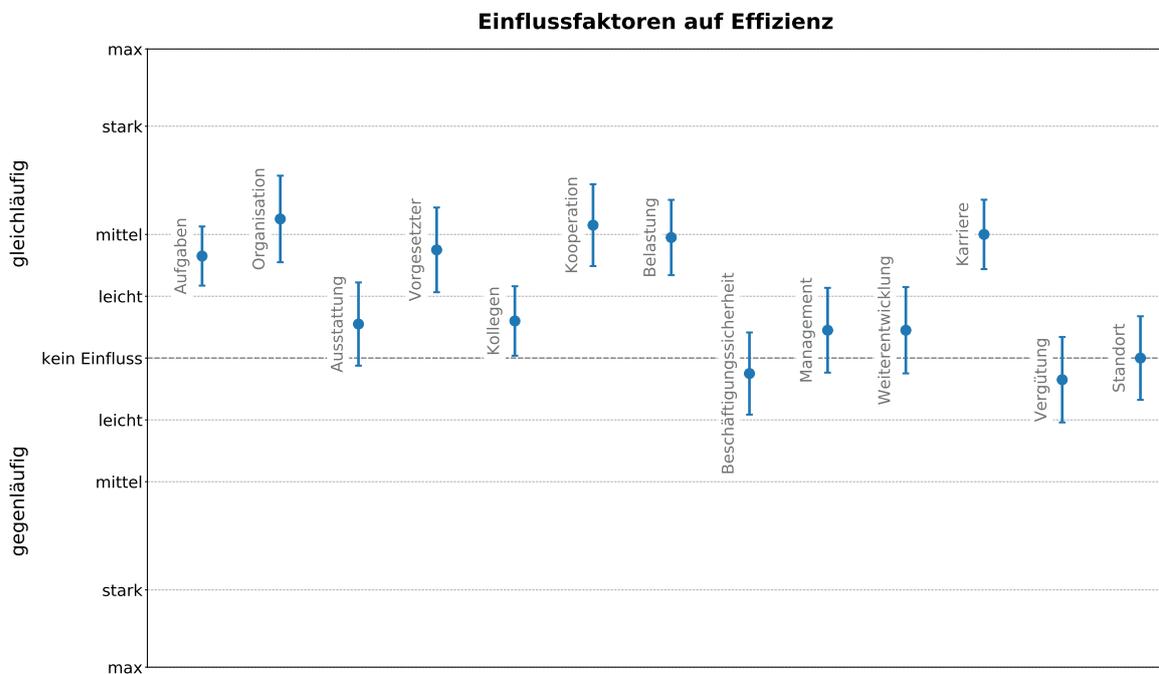


Abbildung 2.14: Einflussfaktoren zur Verbesserung der Zielgröße Effizienz. Diese Grafik soll Ihnen die Zusammenhänge zu dieser Zielgröße verdeutlichen. Sollten Sie speziell diese Zielgröße verbessern wollen, konzentrieren Sie Ihre Bemühungen auf die stark gleichläufigen Einflussfaktoren. Für eine nachhaltige und umfassende Verbesserung empfehlen wir Ihnen aber, sich an die Ergebnisse der Handlungsfelder-Matrix (vgl. Abschnitt 1) zu halten.

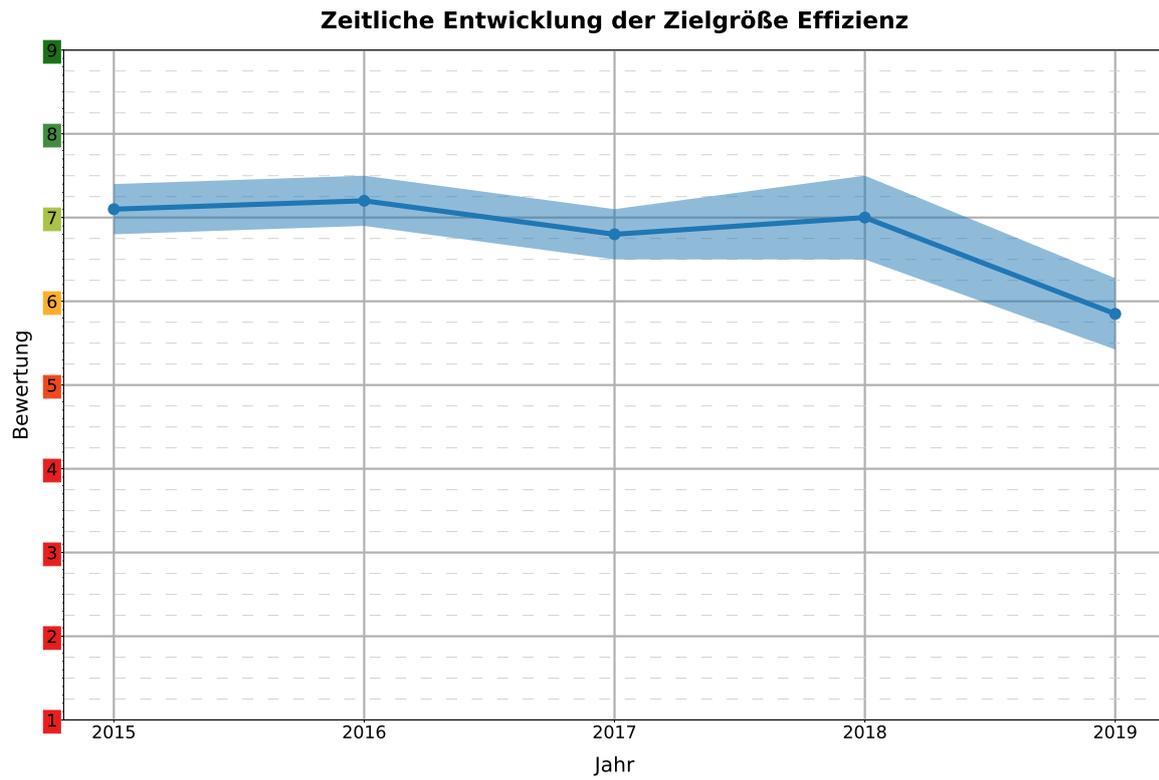


Abbildung 2.15: Zeitliche Entwicklung der Effizienz. Die statistische Unsicherheit ist blau schraffiert.

## 2.7 Qualität

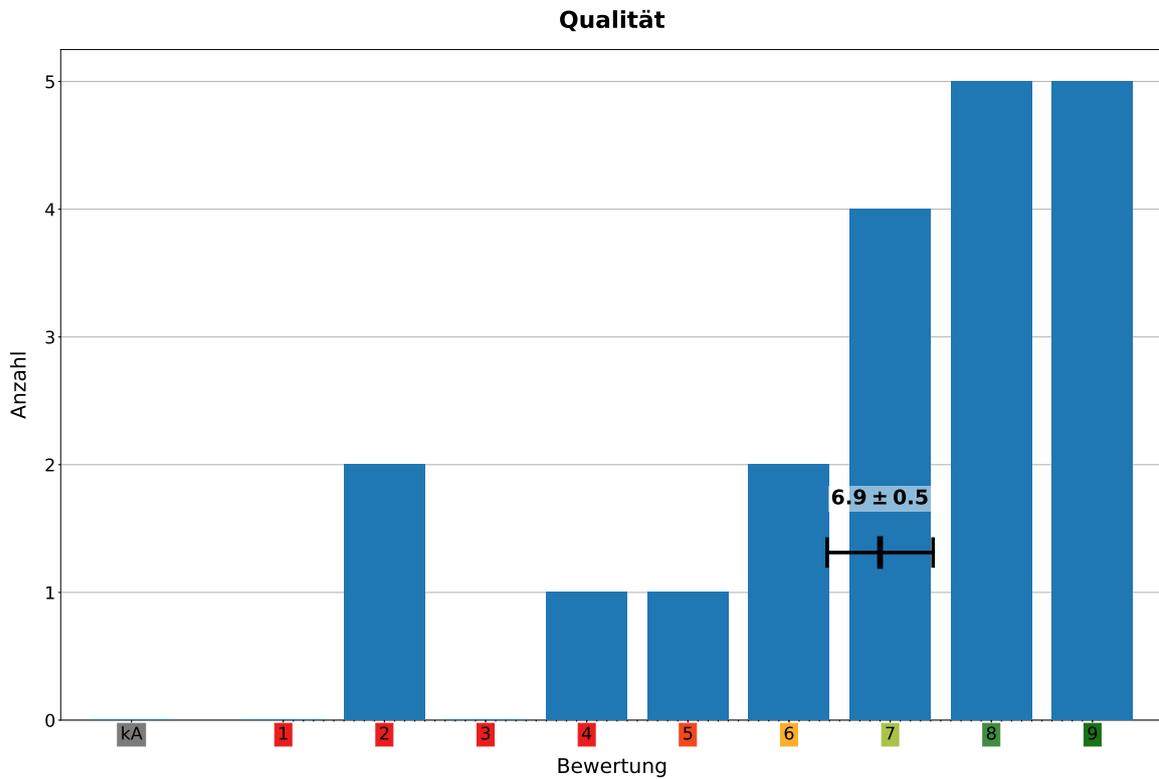


Abbildung 2.16: Bewertung der Zielgröße Qualität durch die Abteilung / Mitarbeitergruppe.

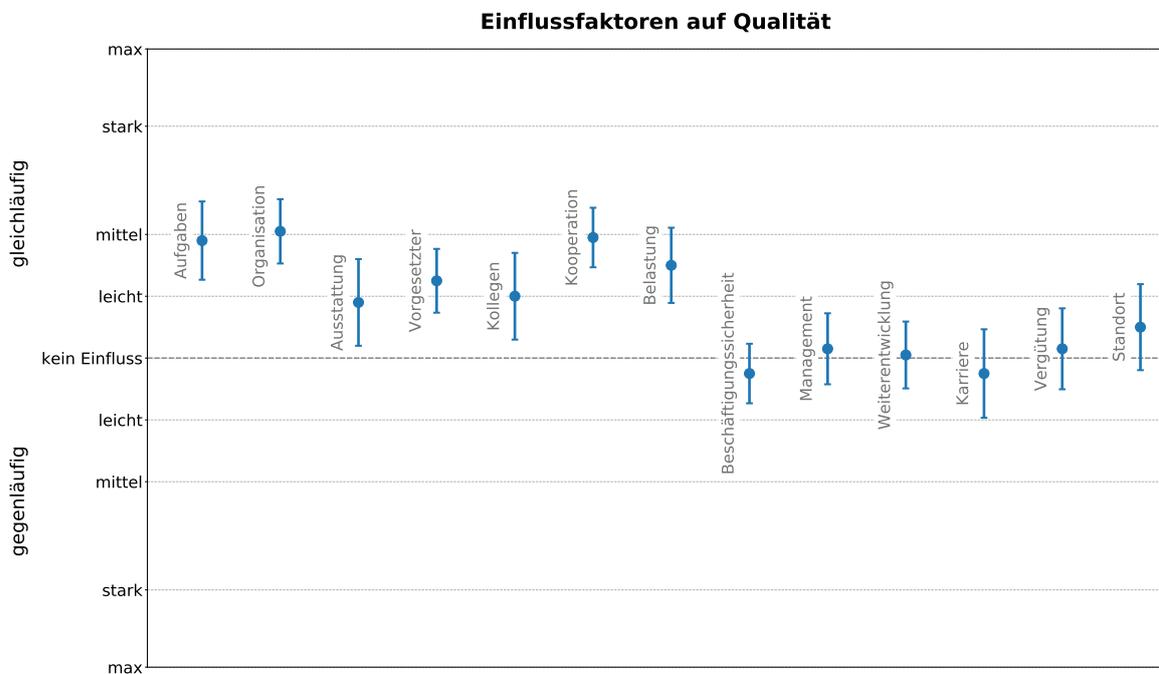


Abbildung 2.17: Einflussfaktoren zur Verbesserung der Zielgröße Qualität. Diese Grafik soll Ihnen die Zusammenhänge zu dieser Zielgröße verdeutlichen. Sollten Sie speziell diese Zielgröße verbessern wollen, konzentrieren Sie Ihre Bemühungen auf die stark gleichläufigen Einflussfaktoren. Für eine nachhaltige und umfassende Verbesserung empfehlen wir Ihnen aber, sich an die Ergebnisse der Handlungsfelder-Matrix (vgl. Abschnitt 1) zu halten.

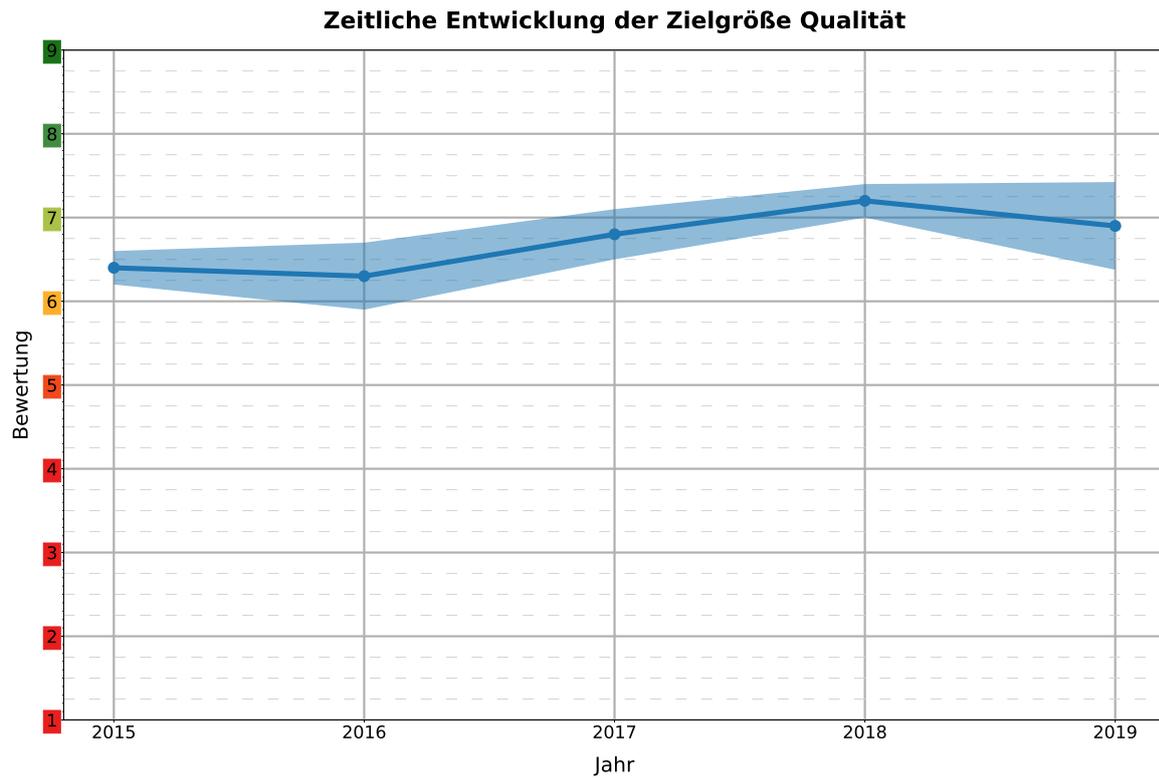


Abbildung 2.18: Zeitliche Entwicklung der Qualität. Die statistische Unsicherheit ist blau schraffiert.

## 3 Einflussfaktoren

### 3.1 Aufgaben

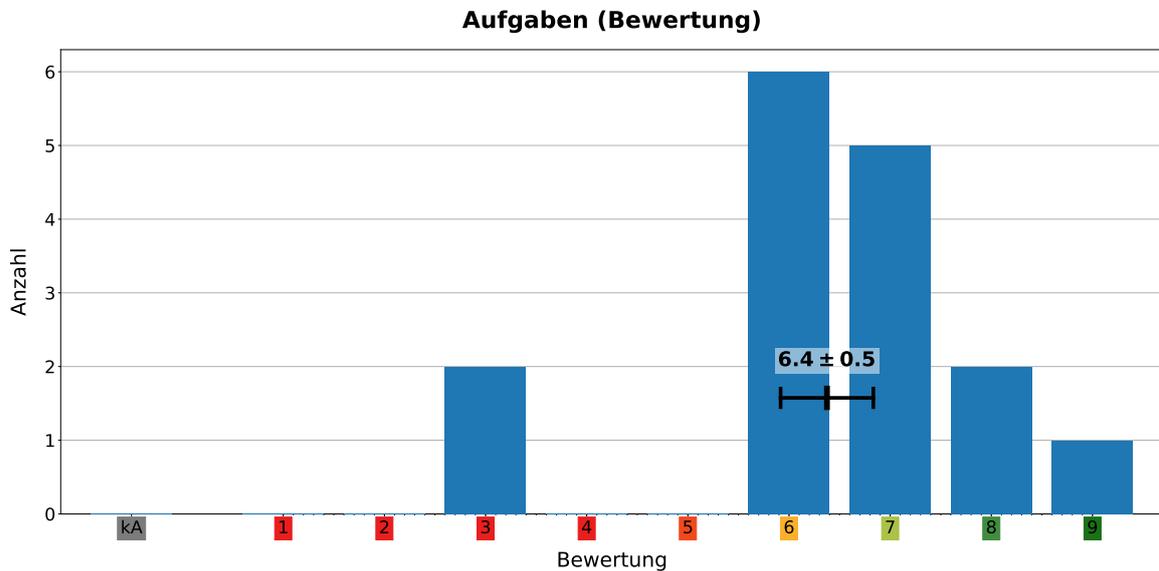


Abbildung 3.1: Bewertung des Einflussfaktors Aufgaben durch die Abteilung / Mitarbeitergruppe.

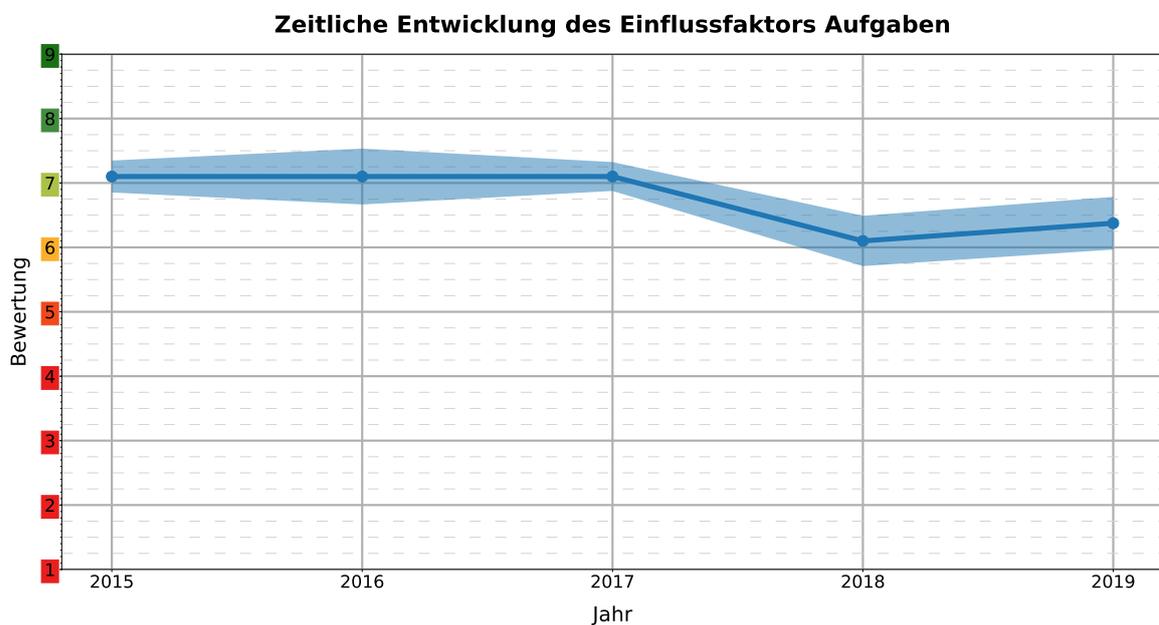


Abbildung 3.2: Zeitliche Entwicklung der Aufgaben. Die statistische Unsicherheit ist blau schattiert.

### Anmerkungen der Mitarbeiter

- „Aufgaben waren vor einigen Jahren (Neuorientierung der Abteilung) viel spannender!“
- „Ich finde in der täglichen Arbeit ist viel Routine. Herausforderungen begegnet man leider selten.“
- „Manchmal etwas mühsame Arbeiten.“

## 3.2 Organisation

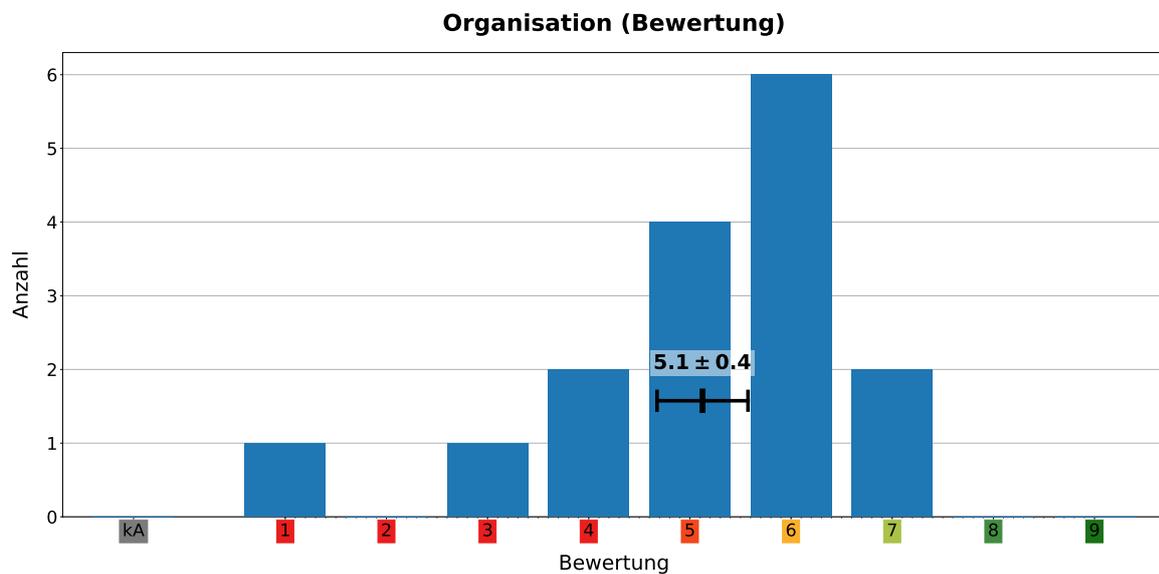


Abbildung 3.3: Bewertung des Einflussfaktors Organisation durch die Abteilung / Mitarbeitergruppe.

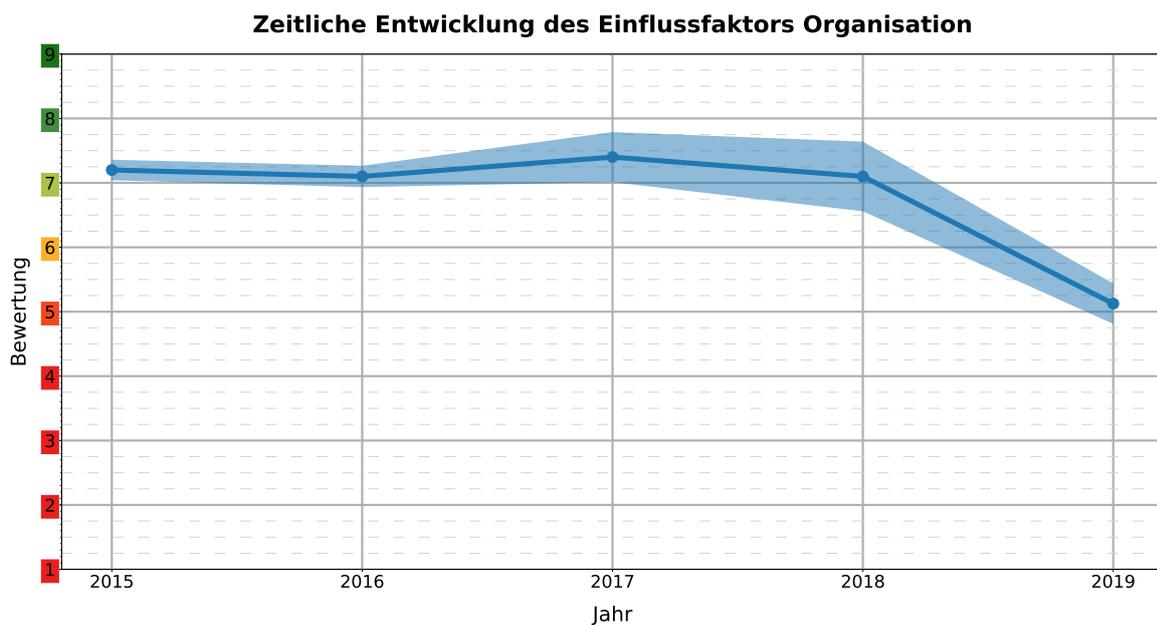


Abbildung 3.4: Zeitliche Entwicklung der Organisation. Die statistische Unsicherheit ist blau schattiert.

### Anmerkungen der Mitarbeiter

- „Abläufe sind intransparent.“
- „Kurzfristige Änderungen gehören neuerdings zum guten Ton. So ist effizientes Arbeiten völlig unmöglich.“

### 3.3 Ausstattung

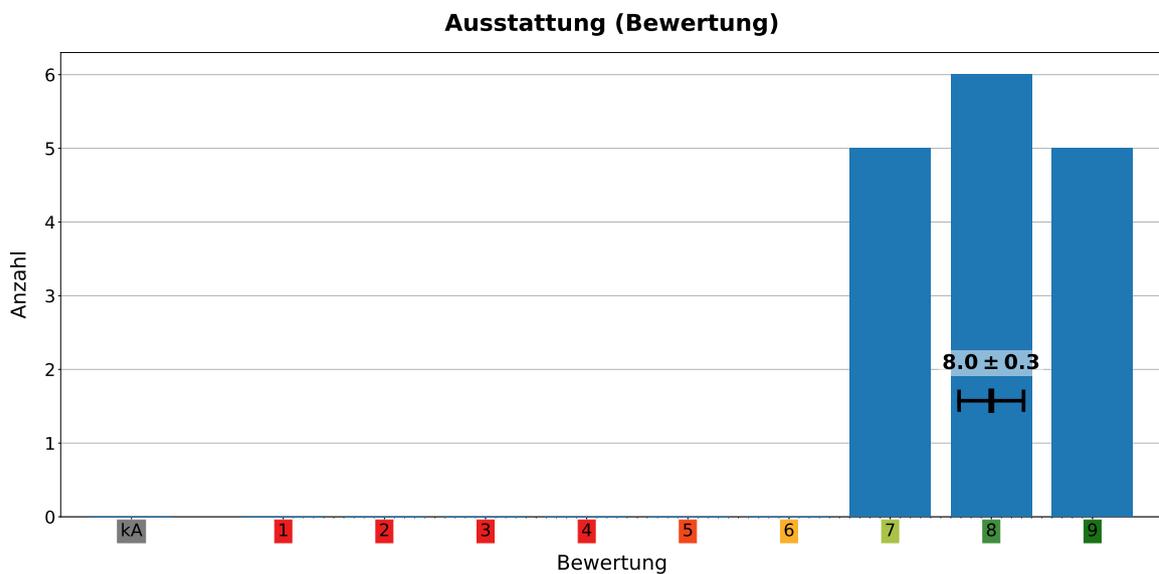


Abbildung 3.5: Bewertung des Einflussfaktors Ausstattung durch die Abteilung / Mitarbeitergruppe.

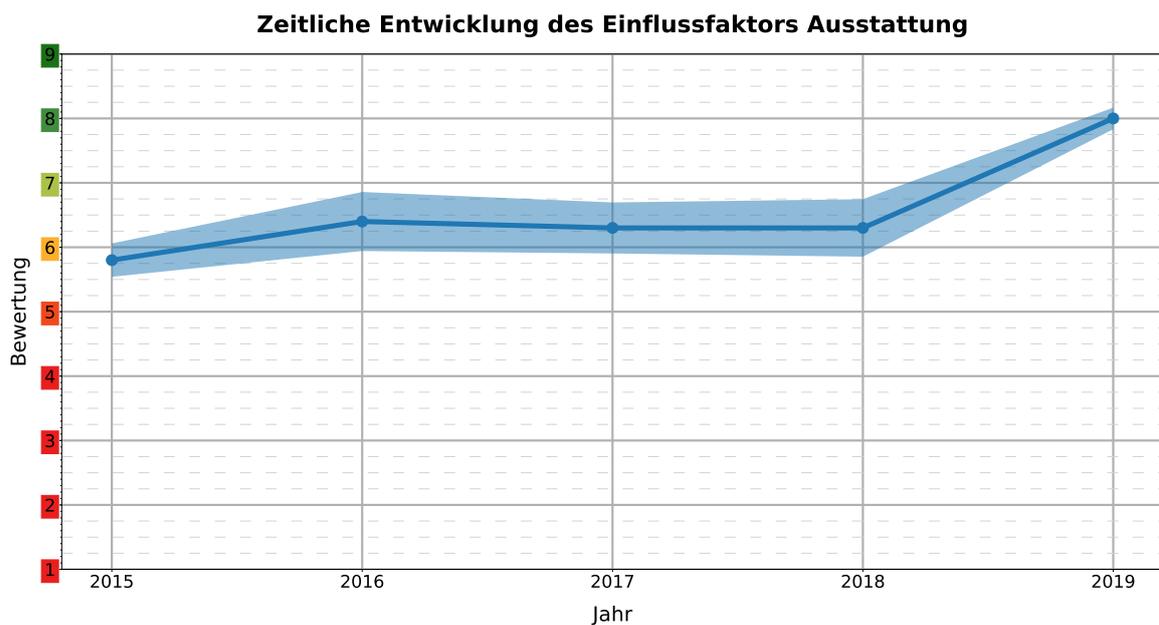


Abbildung 3.6: Zeitliche Entwicklung der Ausstattung. Die statistische Unsicherheit ist blau schattiert.

#### Anmerkungen der Mitarbeiter

- „Der neue Stehschreibtisch ist eine Wohltat.“
- „Wir bräuchten Jalousien, damit es nicht so im Monitor spiegelt.“
- „Klimaanlage ist gut.“

### 3.4 Vorgesetzter

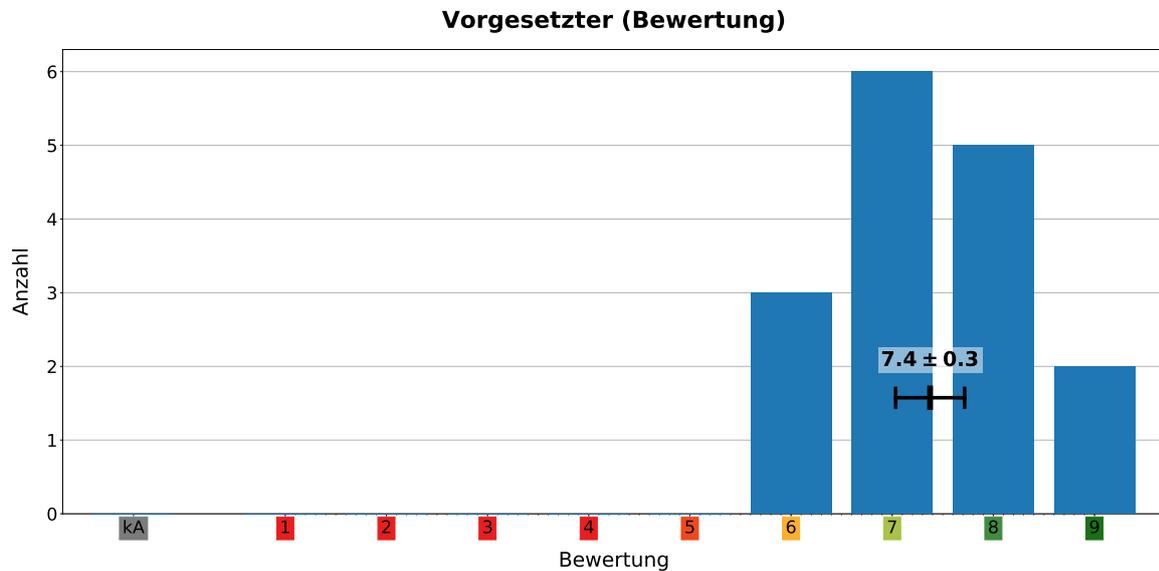


Abbildung 3.7: Bewertung des Einflussfaktors Vorgesetzter durch die Abteilung / Mitarbeitergruppe.

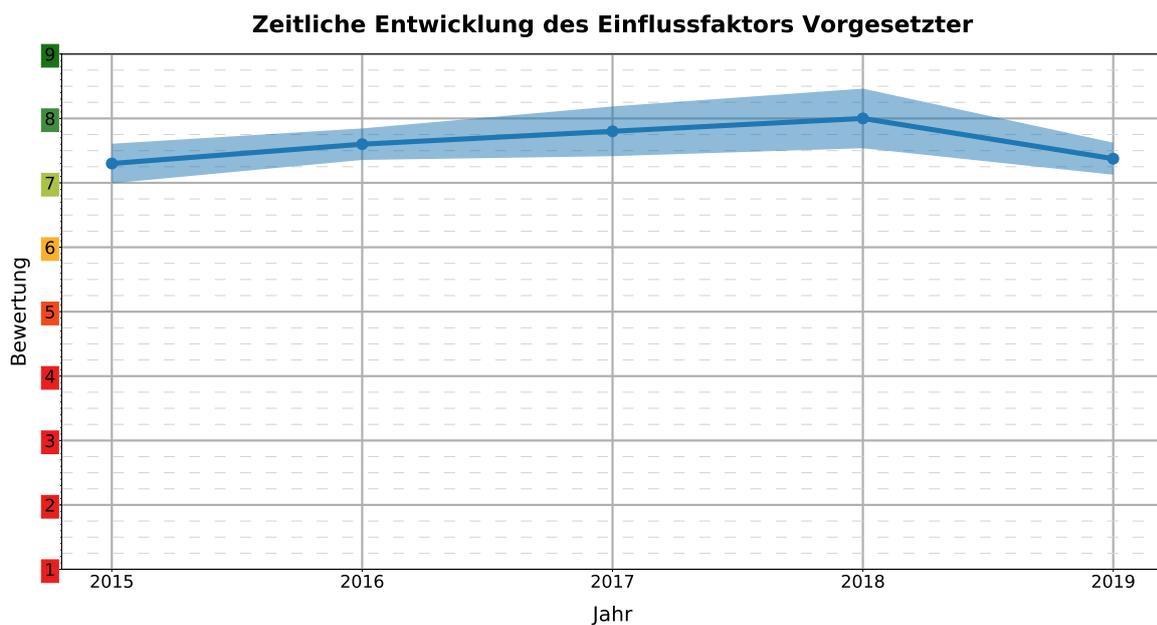


Abbildung 3.8: Zeitliche Entwicklung der Vorgesetzter. Die statistische Unsicherheit ist blau schattiert.

#### Anmerkungen der Mitarbeiter

- „Kommt mir durch den Hausbau gestresst und unkonzentriert vor.“
- „Sympathisch und zeigt Interesse am persönlichen Empfinden.“
- „Persönlich nett, aber seit einiger Zeit etwas chaotisch. Das wirkt sich negativ auf die Arbeitsabläufe in der Abteilung aus.“
- „Passt alles.“

### 3.5 Kollegen

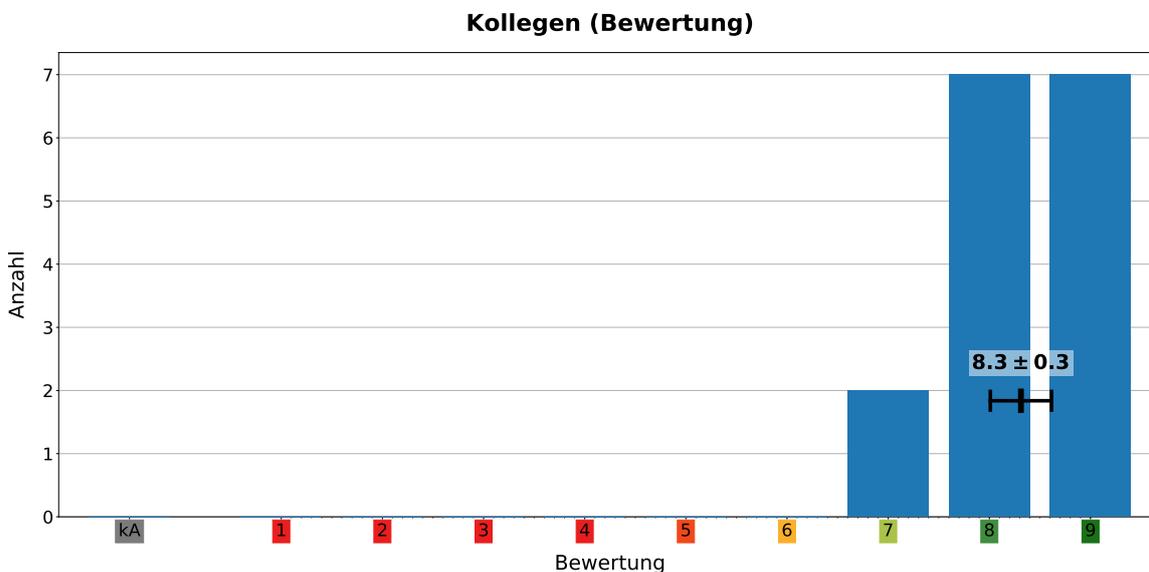


Abbildung 3.9: Bewertung des Einflussfaktors Kollegen durch die Abteilung / Mitarbeitergruppe.

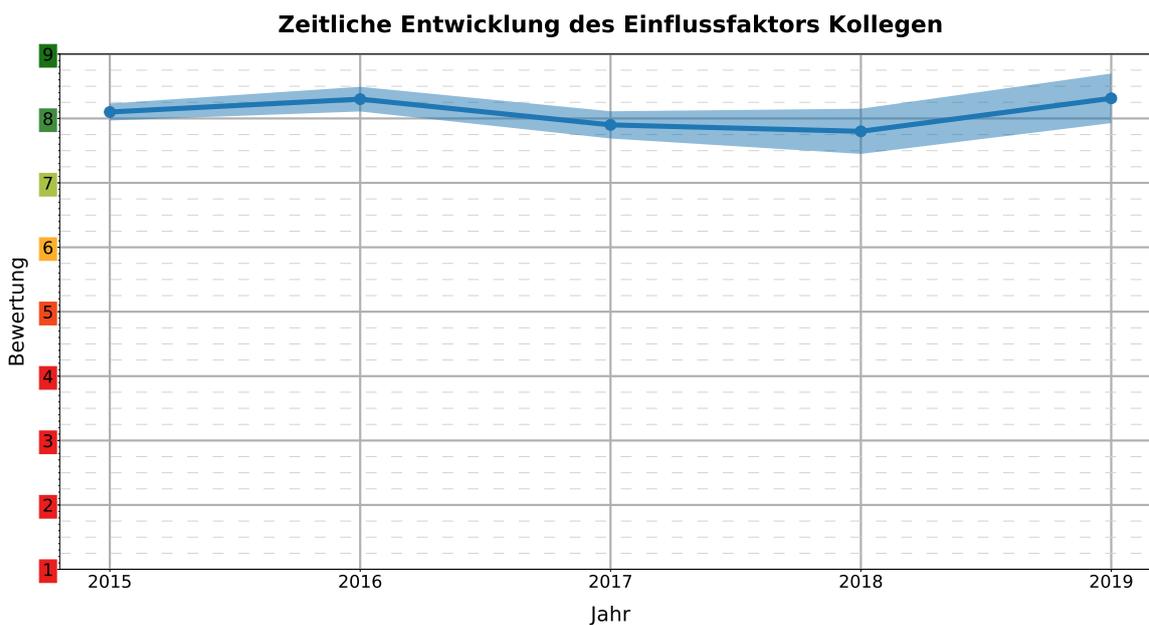


Abbildung 3.10: Zeitliche Entwicklung der Kollegen. Die statistische Unsicherheit ist blau schattiert.

#### Anmerkungen der Mitarbeiter

- „*Nett und hilfsbereit.*“
- „*Qualifizierte und smarte Leute. Man lernt viel voneinander.*“
- „*Die Kollegen reden manchmal etwas viel. Man kommt aber gut miteinander aus.*“
- „*Freundlicher Umgangston.*“

### 3.6 Kooperation

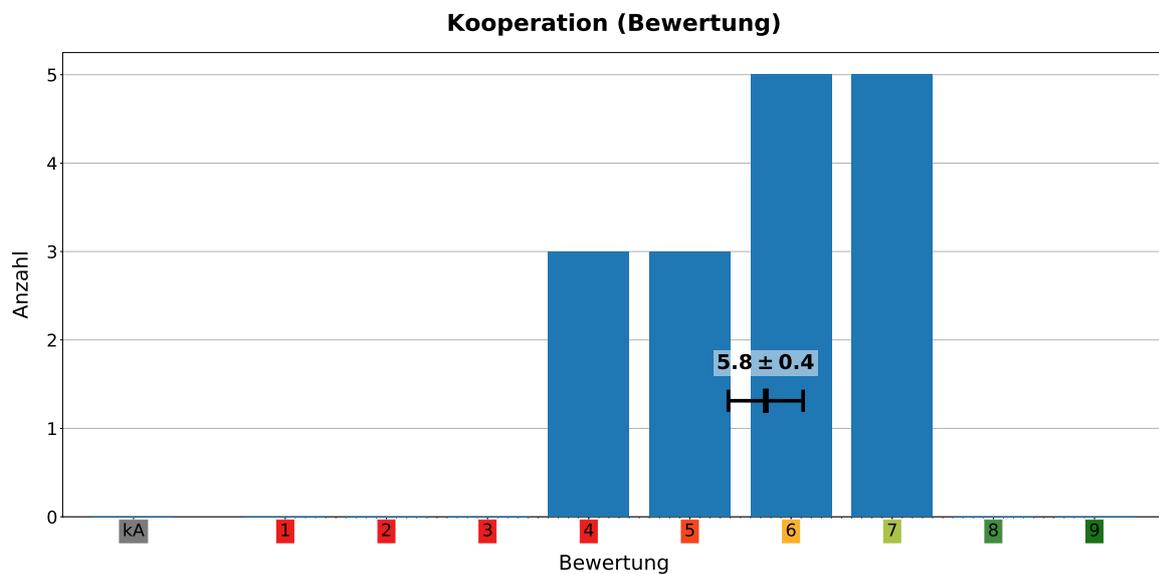


Abbildung 3.11: Bewertung des Einflussfaktors Kooperation durch die Abteilung / Mitarbeitergruppe.

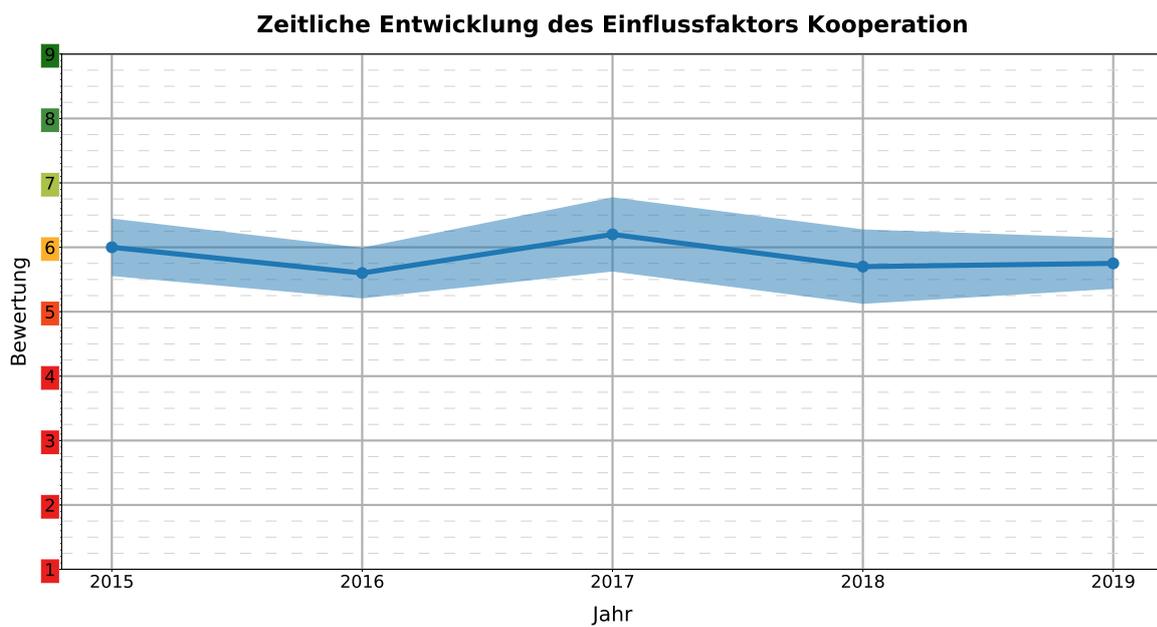


Abbildung 3.12: Zeitliche Entwicklung der Kooperation. Die statistische Unsicherheit ist blau schattiert.

#### Anmerkungen der Mitarbeiter

- „Eine Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen existiert kaum.“

## 3.7 Belastung

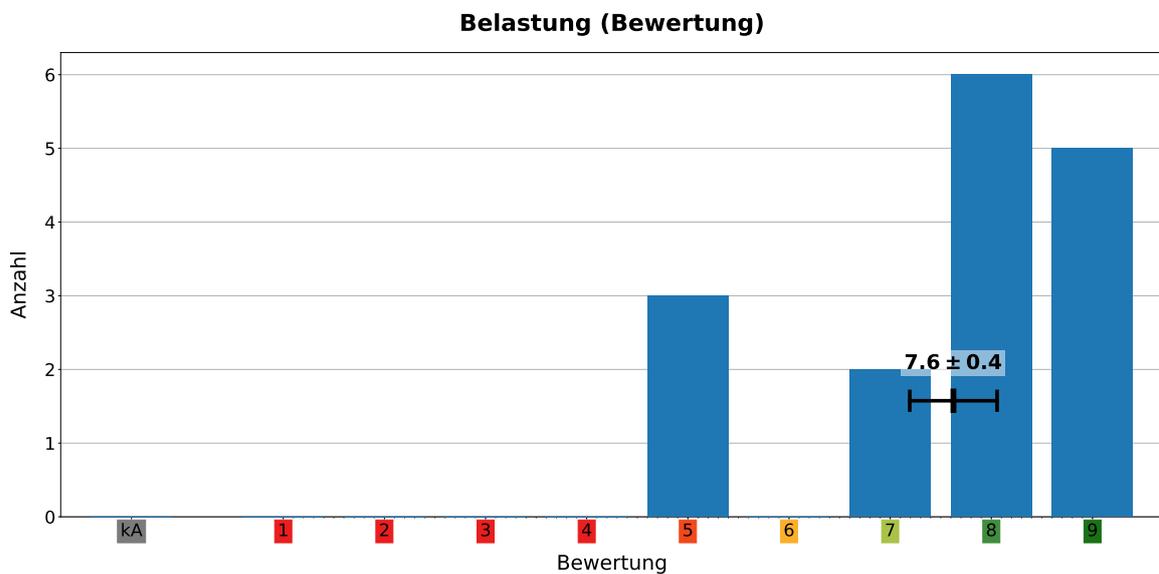


Abbildung 3.13: Bewertung des Einflussfaktors Belastung durch die Abteilung / Mitarbeitergruppe.

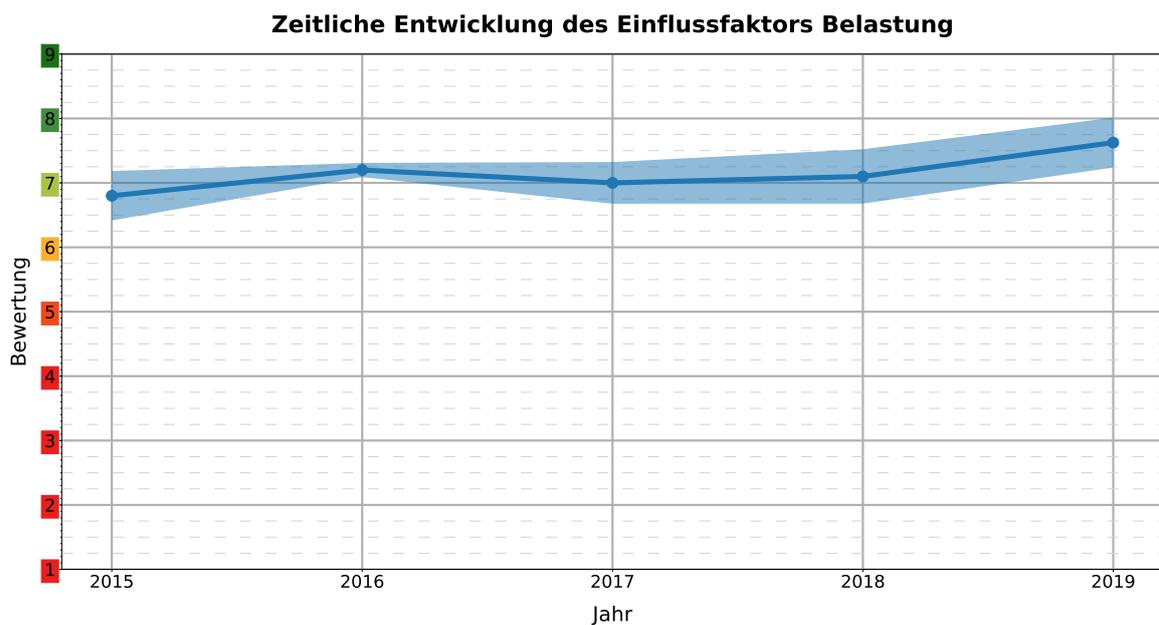


Abbildung 3.14: Zeitliche Entwicklung der Belastung. Die statistische Unsicherheit ist blau schattiert.

### Anmerkungen der Mitarbeiter

- „Um 17:30 lässt der Letzte den Stift fallen. Das ist sehr angenehm.“
- „Dadurch, dass es keine übertrieben langen Arbeitszeiten gibt, arbeiten alle viel konzentrierter.“
- „Man macht schon mal Überstunden, wenn etwas Dringendes ist, aber das ist selten.“

### 3.8 Beschäftigungssicherheit

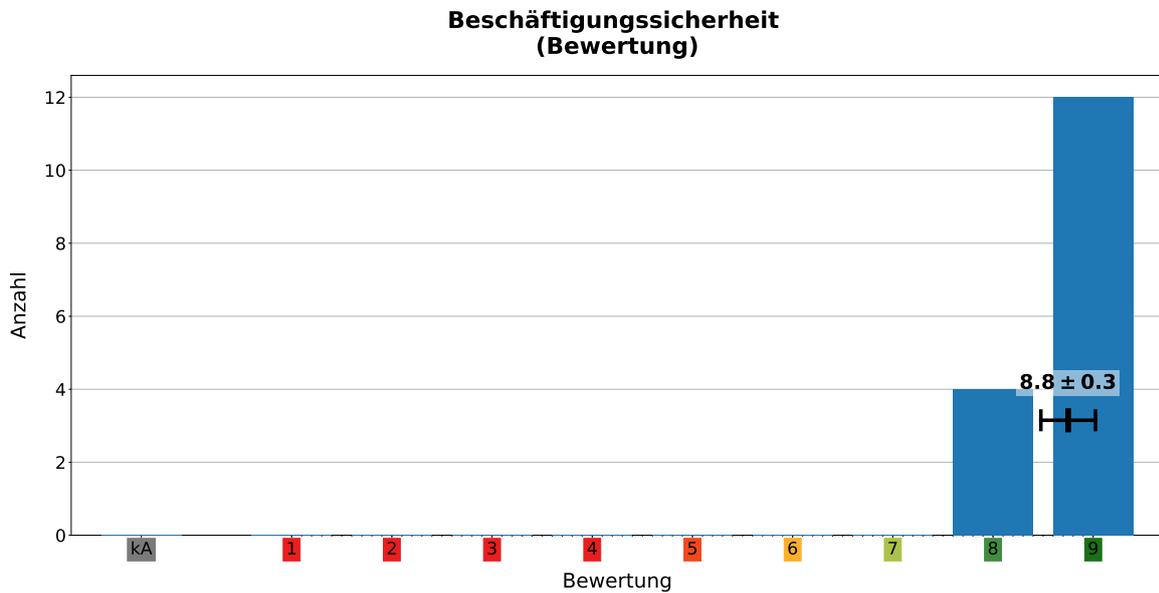


Abbildung 3.15: Bewertung des Einflussfaktors Beschäftigungssicherheit durch die Abteilung / Mitarbeitergruppe.

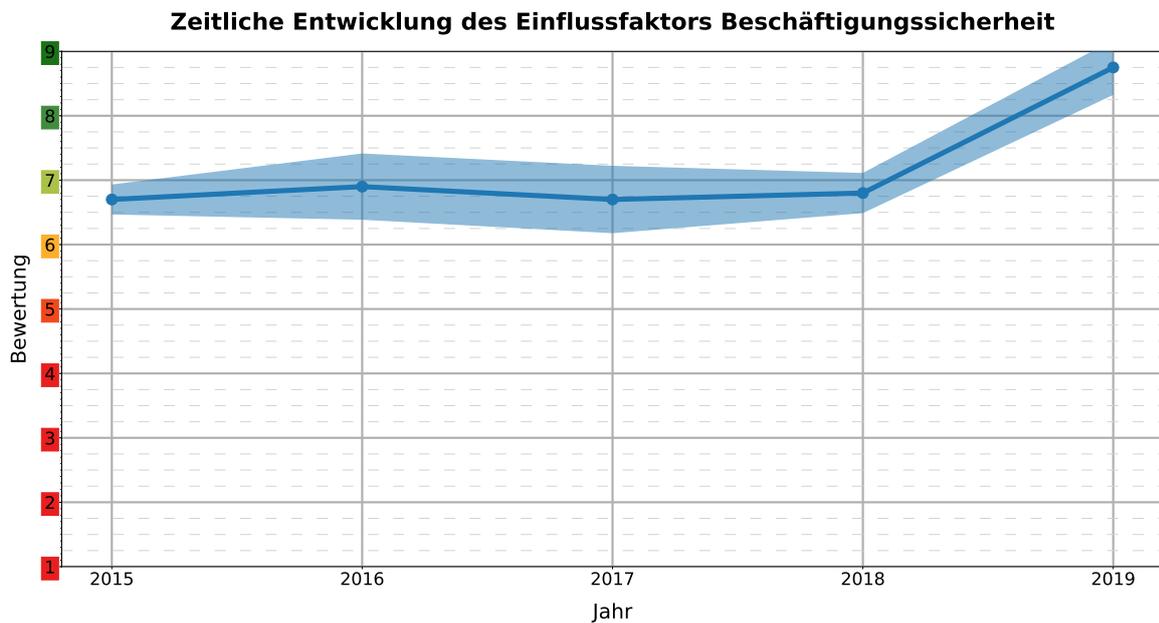


Abbildung 3.16: Zeitliche Entwicklung der Beschäftigungssicherheit. Die statistische Unsicherheit ist blau schattiert.

#### Anmerkungen der Mitarbeiter

HIER WURDEN KEINE ANMERKUNGEN ABGEGEBEN.

### 3.9 Management

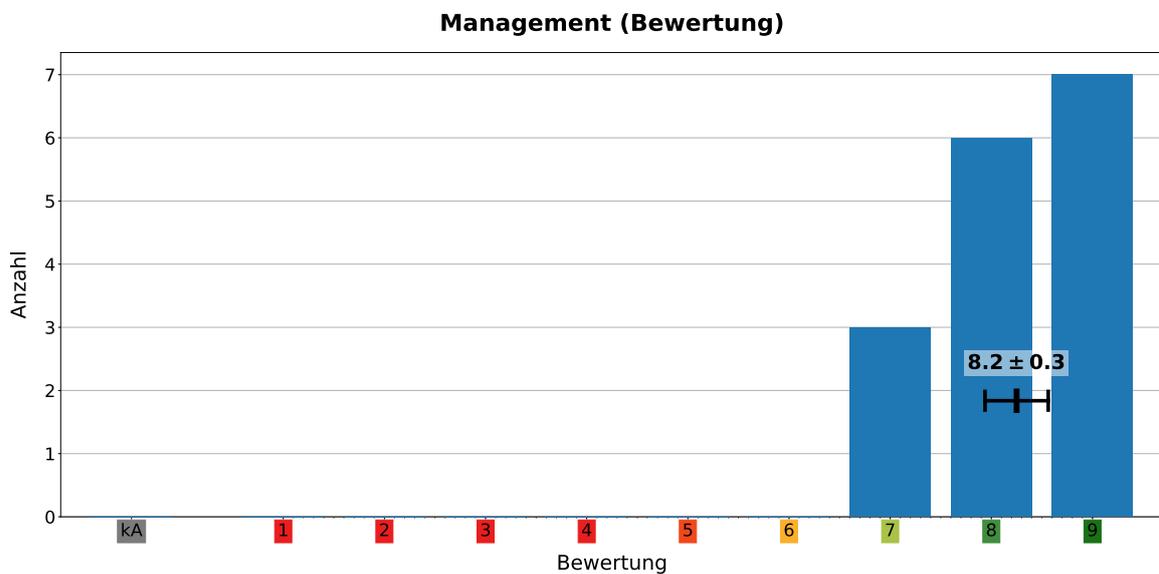


Abbildung 3.17: Bewertung des Einflussfaktors Management durch die Abteilung / Mitarbeitergruppe.

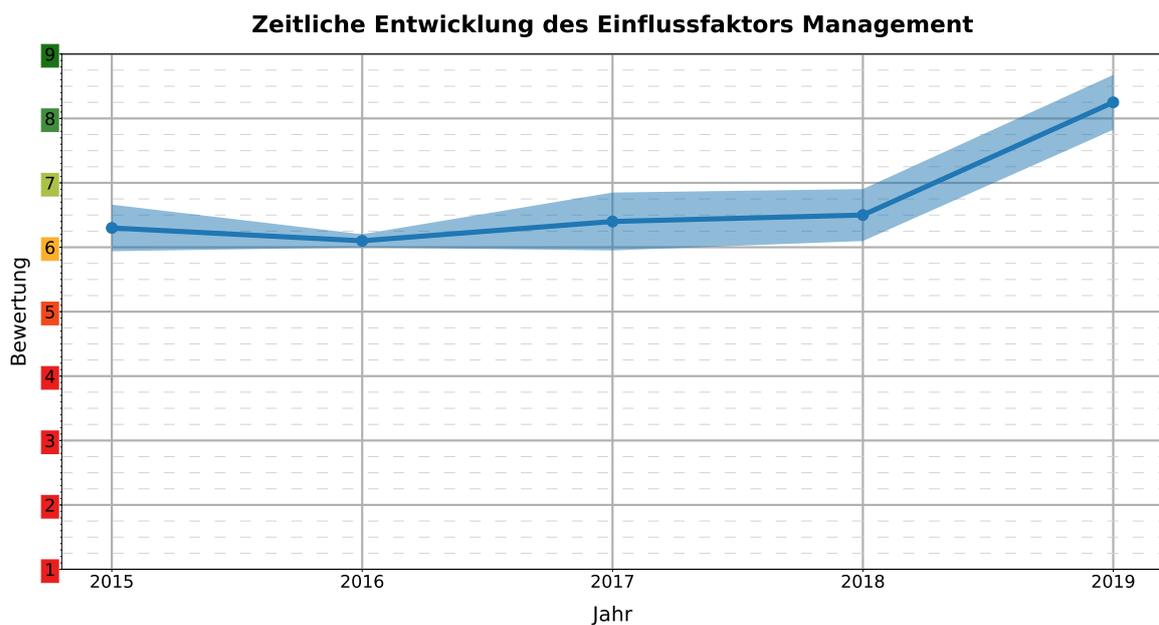


Abbildung 3.18: Zeitliche Entwicklung der Management. Die statistische Unsicherheit ist blau schattiert.

#### Anmerkungen der Mitarbeiter

- „Ich finde gut, dass seit diesem Jahr so viele Informationen an die Mitarbeiter weitergegeben werden!“
- „Ich wusste noch gar nicht, dass unsere Firma so viel für die Umwelt tut.“
- „Im Vergleich zu anderen Arbeitgebern wirklich vorbildlich.“
- „In meiner alten Firma war nicht so viel Kontakt nach oben da.“
- „Manchmal sind es mir zu viele Mails und Mitarbeiterversammlungen - eines von beiden reicht doch aus!“

### 3.10 Weiterentwicklung

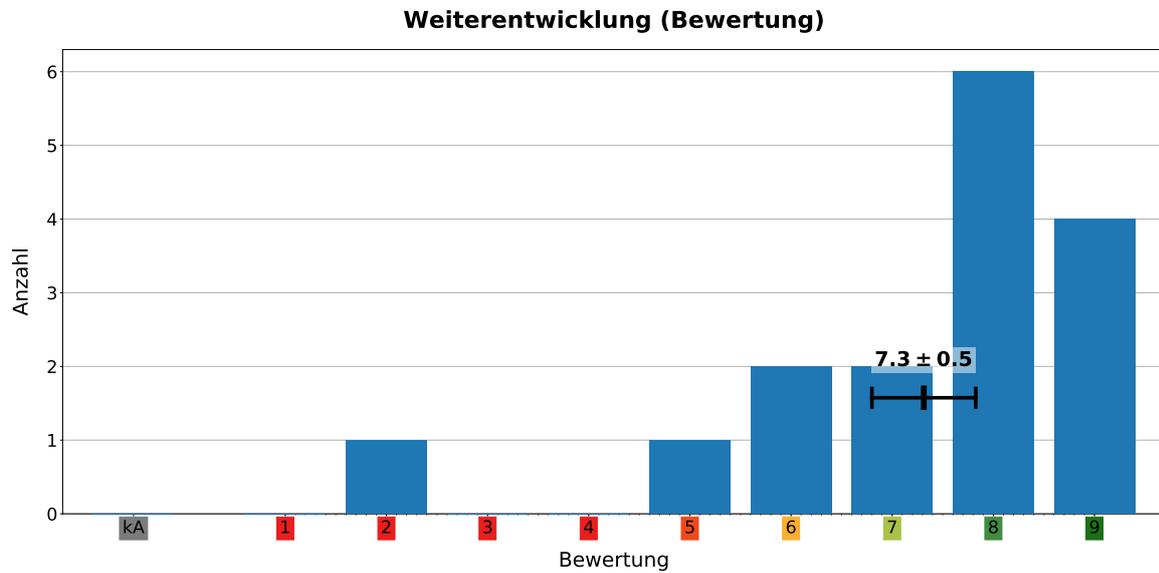


Abbildung 3.19: Bewertung des Einflussfaktors Weiterentwicklung durch die Abteilung / Mitarbeitergruppe.

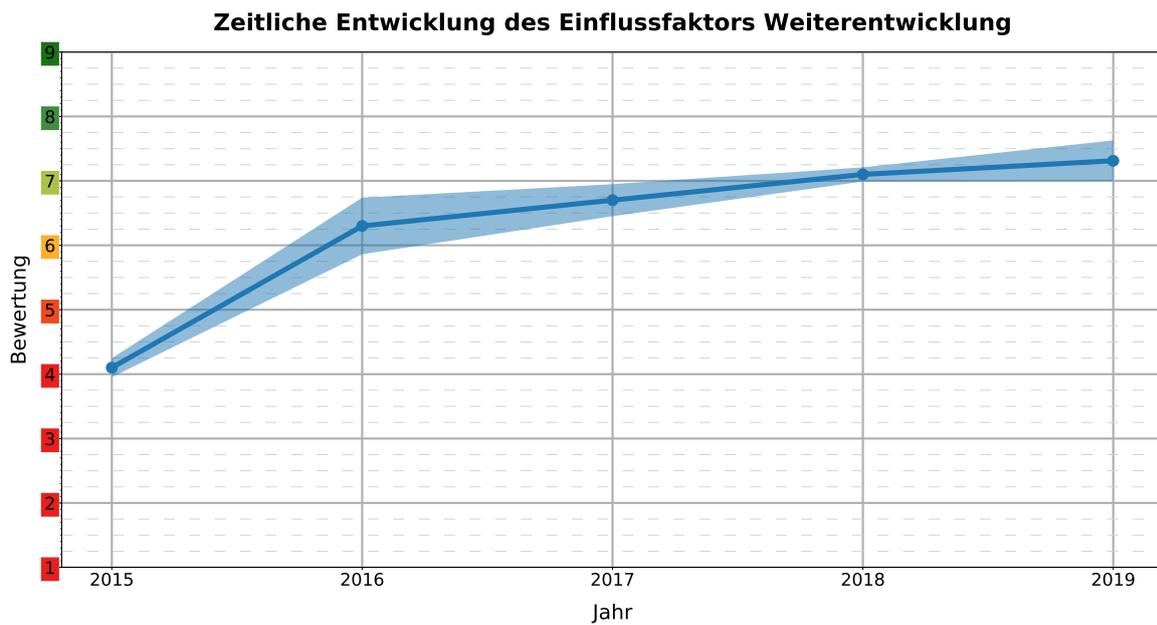


Abbildung 3.20: Zeitliche Entwicklung der Weiterentwicklung. Die statistische Unsicherheit ist blau schattiert.

#### Anmerkungen der Mitarbeiter

- „Super, dass wir externe Schulungen besuchen können.“
- „Wir teilen das Schulungsbudget in der Abteilung immer fair auf.“

## 3.11 Karriere

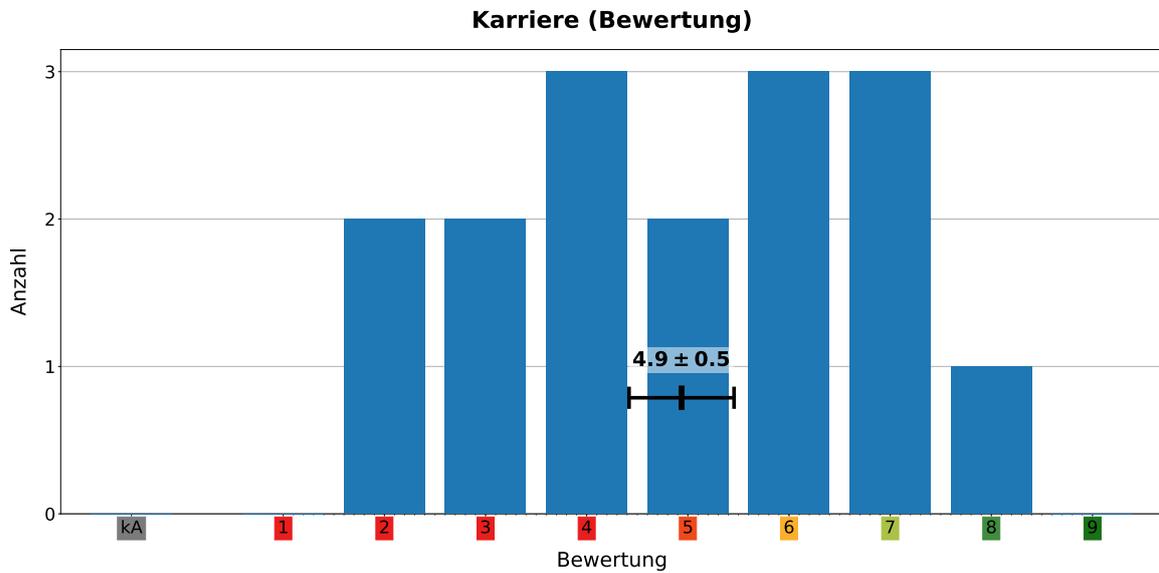


Abbildung 3.21: Bewertung des Einflussfaktors Karriere durch die Abteilung / Mitarbeitergruppe.

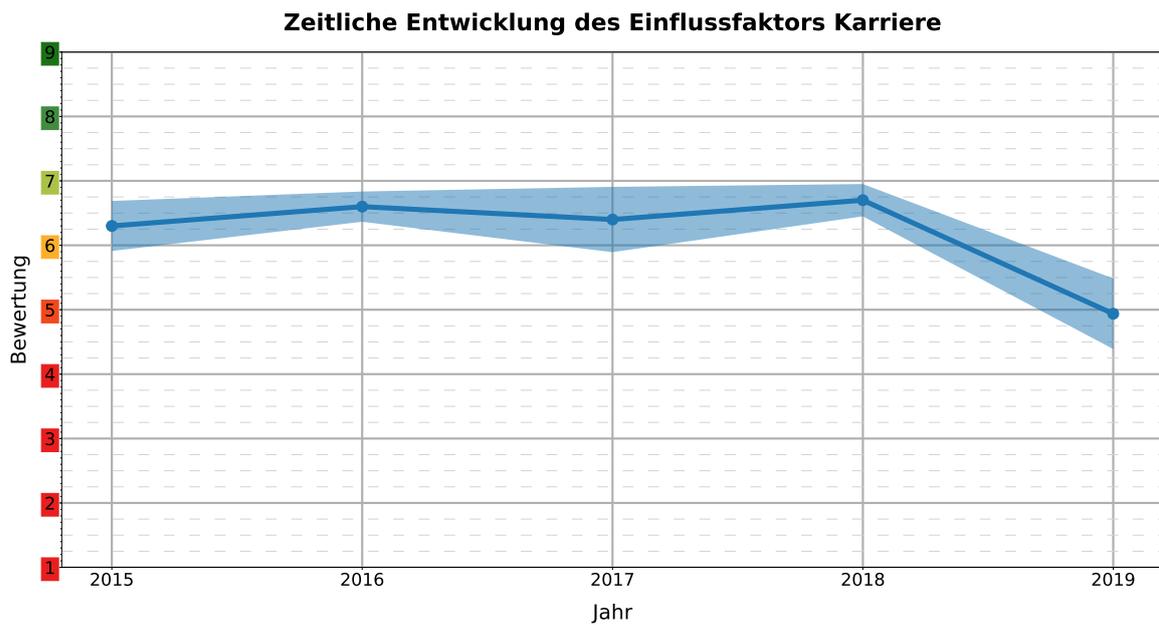


Abbildung 3.22: Zeitliche Entwicklung der Karriere. Die statistische Unsicherheit ist blau schattiert.

### Anmerkungen der Mitarbeiter

- „Hierarchien sind mir zu flach geworden!“
- „Mir ist nicht klar, wer bei uns auf welcher Ebene steht!?“
- „Ich hätte gerne die Möglichkeit, ein eigenes Projekt zu managen.“
- „Bin zufrieden, auch wenn viele Kollegen murren.“

### 3.12 Vergütung

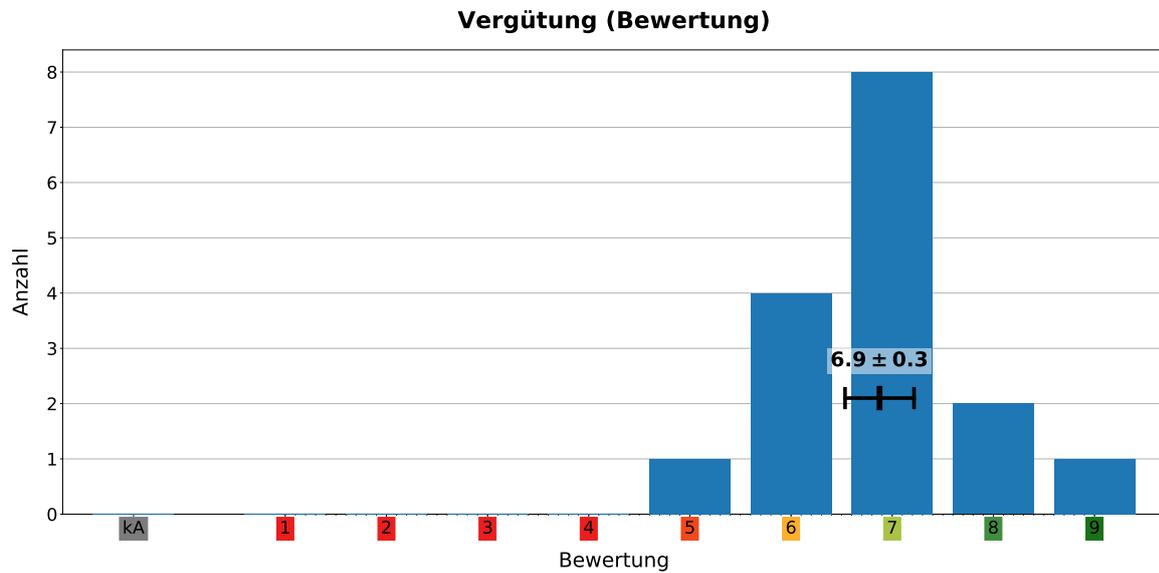


Abbildung 3.23: Bewertung des Einflussfaktors Vergütung durch die Abteilung / Mitarbeitergruppe.

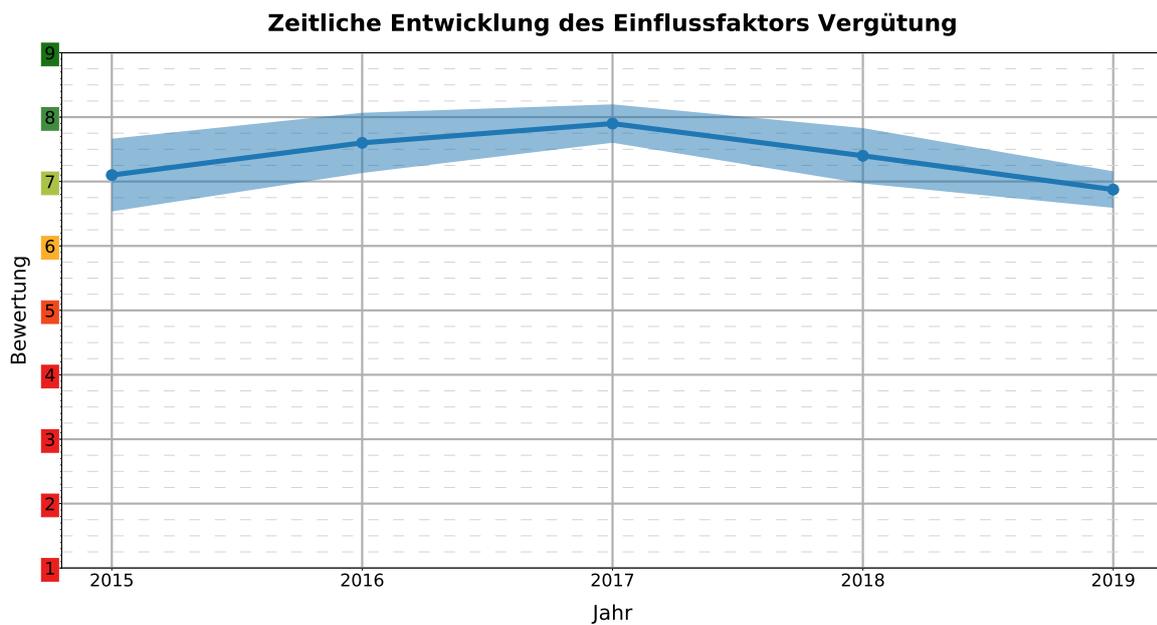


Abbildung 3.24: Zeitliche Entwicklung der Vergütung. Die statistische Unsicherheit ist blau schattiert.

#### Anmerkungen der Mitarbeiter

- „Die Vergütung könnte manchmal etwas leistungsbezogener sein.“
- „Schwer zu sagen. Mir reicht mein Gehalt.“
- „Mehr geht immer.“

### 3.13 Standort

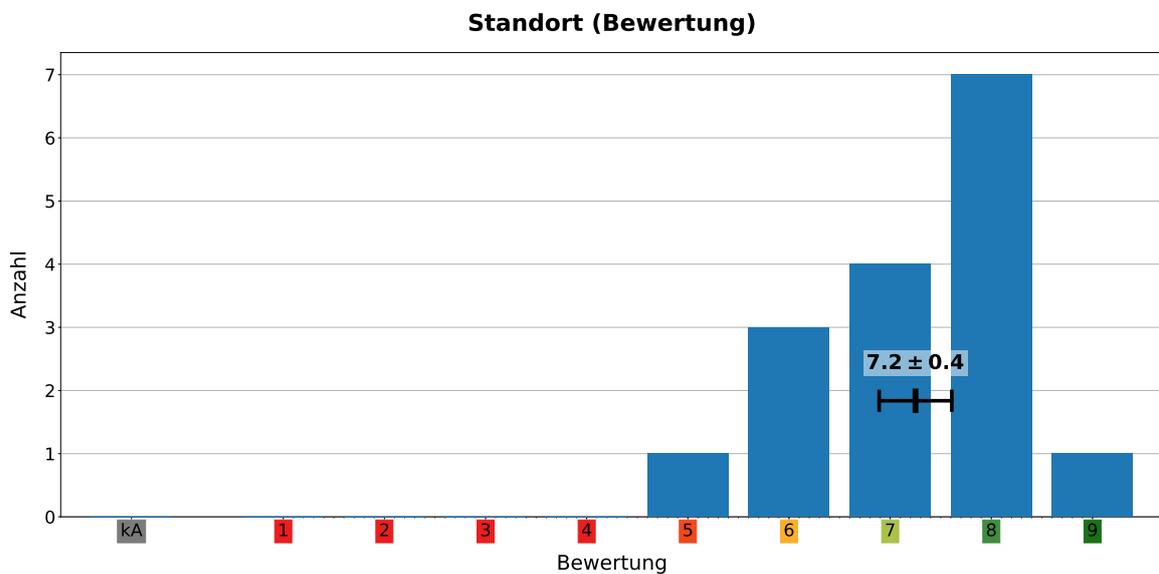


Abbildung 3.25: Bewertung des Einflussfaktors Standort durch die Abteilung / Mitarbeitergruppe.

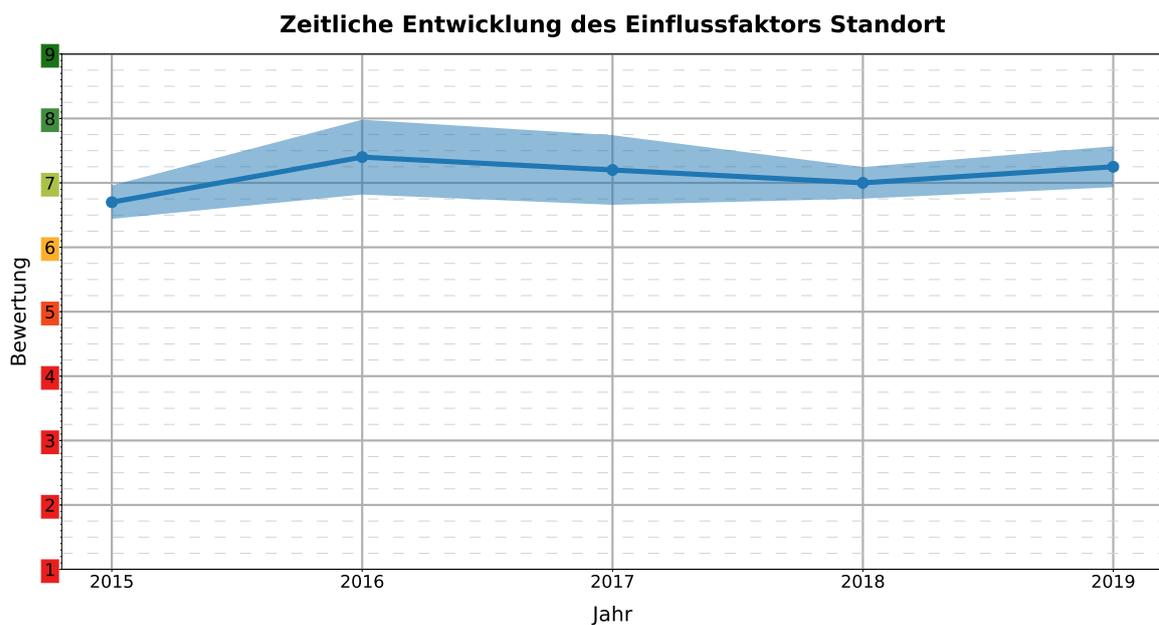


Abbildung 3.26: Zeitliche Entwicklung der Standort. Die statistische Unsicherheit ist blau schattiert.

#### Anmerkungen der Mitarbeiter

- „Lage könnte etwas zentraler sein.“
- „Es braucht recht lange, mit öffentlichen Verkehrsmitteln in die Arbeit zu kommen.“
- „Zu wenig Parkplätze dafür, dass wir am Stadtrand liegen!“
- „Nur eingeschränkte Möglichkeiten, Mittag zu essen.“