



Fragebogen

Fragen kostet weniger als
es einbringt

Hartmut Vöhringer

Fragebogen

1. Nutzen eines Fragebogens
2. Möglichkeiten und Grenzen
3. Erstellen eines Fragebogens
4. Erarbeiten und Ändern des Fragebogens



Nutzen : Datenbeschaffung

- Fragebögen beschaffen Daten, welche Grundlagen für Entscheidungen sind

Beispiel : Nachfrage nach einem bestimmten Produkt



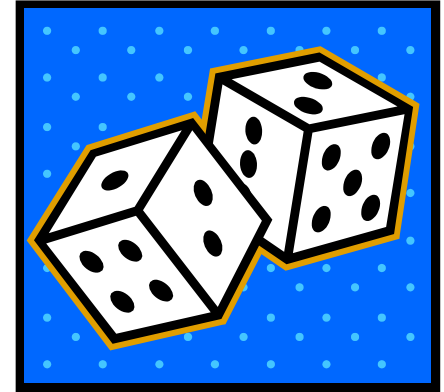
Gewünschte

Produkteigenschaften

Auswahl aus Alternative

Nutzen : Objektivierung

- Subjektive Vorstellungen können eine objektive Bewertung
- oder Korrektur erfahren



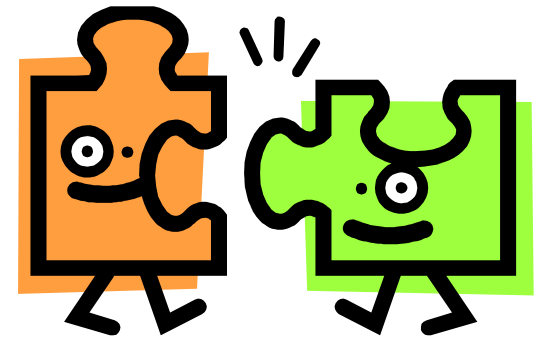
Beispiel : PDL glaubt, “die” Mitarbeiterinnen würden gerne in der 5 - Tage Woche arbeiten, eine Umfrage ergibt aber : 80 % aller Mitarbeiterinnen wollen nicht.

Nutzen : Neue Ideen

- Anregungen können in Fragebögen erfaßt werden.
(Wenn die Fragen dies zulassen)
- Eine Diskussion wird angeregt und es wird über Veränderungen nachgedacht, was zu kreativen Vorschlägen führen kann.



Nutzen : Partizipation



- MitarbeiterInnen werden gefragt
- daher das Gefühl : Unsere Meinung ist gefragt, unsere Meinung wird geschätzt
- MitarbeiterInnen können mitentscheiden
- daher ist eine erhöhte Identifikation mit dem Haus möglich

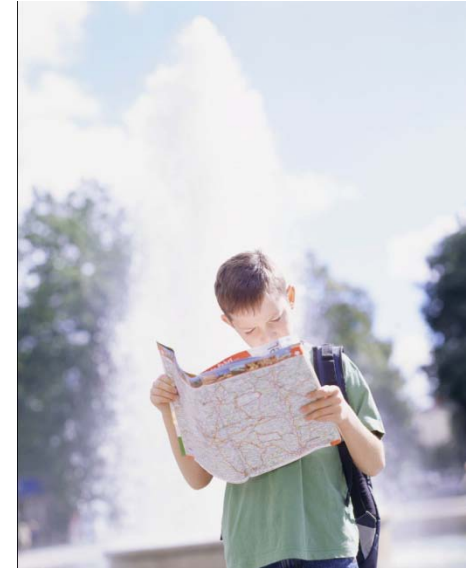
Nutzen : Zufriedenheit

- Probleme können erkannt und folgend beseitigt werden
- Beschwerden werden kanalisiert und können offen gemacht werden
- Veränderung ist sichtbar und erscheint möglich



Möglichkeiten : Nach Innen

- Stimmungsabfrage
- Rückversicherung, ob der eingeschlagene Weg richtig ist
- Erhebung präziser Daten
- Informationssammlung zur allgemeinen Orientierung
- Suche nach Problemlösern



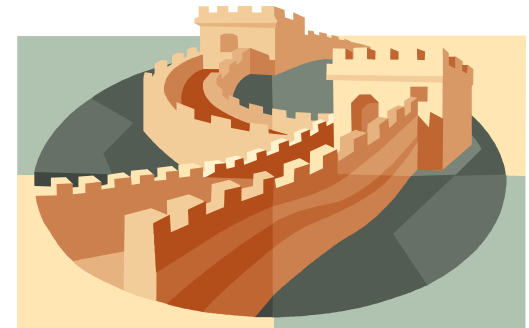
Möglichkeiten : Nach Aussen

- Einstellung der Mitarbeiter kann dargestellt werden
- Vorbereitung der Statistiken zu einer Präsentation
- Argumente zur Präsentation werden gesammelt
- Entscheidungen können begründet werden

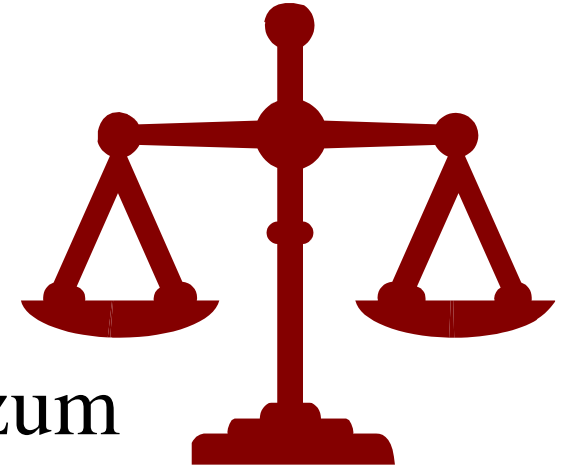


Grenzen : Hindernisse

- Fragetechnik bestimmt Antworten mit
- Mißtrauen der Befragten verfälscht Antworten
- Falsches wird gefragt
- Geringe Anzahl der Fragebögen
- Mangelndes Interesse der Befragten
- Falsche Auswertung (fehlende)



Grenzen : Eignung



- Aufwand muss im Verhältnis zum erwarteten Erfolg stehen
- Fragebogen darf nicht “reiner Selbstzweck” sein
- Gespräche können nicht ersetzt werden
- Die Nacharbeit ist hoch, denn:
Auswertung und Rückinformation sind nötig !

Erstellung : Information



- Wer genau fragt ? (Name und Funktion)
 - Orientierung der Befragten und Angstabbau
- Warum wird gefragt ? (Zweck des Bogens)
 - Angstabbau und Motivation / Kooperation
- Wie sind die Konsequenzen der Antworten?
 - Motivation der Befragten und Angstabbau

Erstellung : Infotext



- Wie ist der Fragebogen auszufüllen ?
Eventuell Beispiele !
- Wie ist zu bewerten ?
- Was soll der Befragte machen, was sollte er unterlassen ?
- Bis wann abgeben ? Wo und bei wem ?

Erstellung : Aufbau



- Einfache, klare Fragen
- Fragen zur Person (Vorsicht!) erst am Ende und mit erkennbarem Zusammenhang zum Zweck des Fragebogens - wichtig :
Anonymität erkennbar möglich machen !
- Zeit zur Rückgabe nicht zu lange : Gefahr des “Vergessens”
- Einheitliche Fragetechnik, wenn möglich

Erstellung : Struktur

- einheitliche Form
- übersichtliche Gestaltung
- gute, leichte Lesbarkeit
(betrifft auch Vokabeln)
- Möglichkeit, unvorhergesehene
Antworten unterzubringen
- systematisches Vorgehen
(sachliche Ordnung)



Erarbeiten des Bogens

- Formulieren der Fragen
- Ausfüllen (Probieren)
- Bewerten der Daten
- Darstellung
- Ändern des Fragebogens

