

# Leitfaden:

## 11 Praxistipps für Mitarbeiterbefragungen, die wirklich Veränderung bringen



Für ein Arbeitsklima, in dem weniger ausfallen und mehr bleiben.

Ohne endlose Umfragen, die Mitarbeitende frustrieren und nichts verändern.



# Herzlich willkommen!

Wenn Sie diesen Leitfaden lesen, stehen Sie wahrscheinlich vor einer Herausforderung: steigende Krankenstände, unzufriedene Mitarbeitende, Maßnahmen, die verpuffen. Genau dafür habe ich diesen Leitfaden entwickelt.

In diesem Leitfaden erhalten Sie **11 praxiserprobte Tipps**, mit denen Sie Ihre Mitarbeiterumfragen so gestalten, dass sie wirklich Veränderung bringen.

## **Arbeitsklima verbessern durch Strukturanalyse – ohne endlose Umfragen, die Mitarbeitende frustrieren und nichts verändern.**

Warum dieses Thema jetzt so wichtig ist?

Weil die Krankentage steigen, die Zufriedenheit sinkt – und klassische BGM-Maßnahmen daran nichts ändern.

Wenn Sie die 11 Praxistipps in diesem Leitfaden beachten, können Sie Schritt für Schritt mehr Energie, Motivation und Stabilität in Ihr Unternehmen bringen.

Ich wünsche Ihnen Freude und viele Aha-Momente beim Anwenden!

*Ihre Katja Wildfeuer*



**Katja Wildfeuer**

Unternehmenskultur-Entwicklerin

# Warum klassische Mitarbeiterumfragen scheitern und was Sie anders machen sollten

1

## Problemorientierung macht Probleme größer

Die meisten Umfragen fragen nach Belastungen, Unzufriedenheiten und Problemen. Das verstärkt das Negative wie ein Brennglas. Wer ständig über Probleme spricht, erzeugt mehr davon.

**Neue Perspektive:** Richten Sie den Fokus bewusst auf das, was funktioniert. Fragen Sie nach positiven Erfahrungen, nach dem, was Menschen stärkt, und wo sie Entwicklung sehen.

2

## Zahlen ohne Veränderung frustrieren

Klassische Umfragen liefern Berichte, Tabellen, Durchschnittswerte und Standard-Maßnahmen. Das Problem: Mitarbeiter erleben keine Veränderung und Wirksamkeit, obwohl sie ihre Zeit investiert haben. Das führt zu Misstrauen und Ablehnung.

**Neue Perspektive:** Machen Sie sich doch einmal die Mühe, eine Umfrage selbst zu gestalten. Was wollen SIE wirklich wissen? Was hilft Ihren Mitarbeitenden und dem Unternehmen wirklich weiter?

3

## Standardfragen passen nicht zu Ihrer Kultur

Viele Umfragen nutzen Vorlagen von der Stange: identische Fragen, egal ob Konzern, Mittelstand oder Start-up. Die Folge: Ergebnisse bleiben oberflächlich und greifen nicht die Realität vor Ort auf.

**Neue Perspektive:** Stellen Sie Fragen, die auf Ihre Kultur, Ihre Werte und Ihre Entwicklungsphase zugeschnitten sind. Nur dann erkennen Sie Muster, die wirklich relevant sind.

Je nach Reifegrad benötigt jeder Mitarbeiter etwas anderes. Wenn Sie das wissen, können Sie zielgerichtet handeln.

Jetzt 15-Minuten-  
Impuls-Video ansehen  
Video starten - worauf Sie bei  
der Auswertung Ihrer  
Mitarbeiterumfragen wirklich  
achten sollten.

[Hier ansehen \[KLICK!\]](#)

## Arbeitsklima verbessern – 3 praxisnahe Ansätze aus der Strukturanalyse

4

### Fragen Sie nach dem, was Menschen stärkt

Statt Belastungen zu zählen, fragen Sie z.B.: „Wann erleben Sie Zusammenarbeit als leicht und wirksam?“ oder „Was bringt Sie in Ihrem Arbeitsalltag in den Flow?“

**Neue Perspektive:** Wer die Energiequellen kennt, kann Arbeitsbedingungen schaffen, die Zufriedenheit steigern.

5

### Machen Sie Unterschiede sichtbar, statt Durchschnitt zu rechnen

Durchschnittswerte verwischen die Realität. Eine 3,5 von 5 sagt nichts darüber aus, ob diese zufrieden oder unzufrieden sind.

**Neue Perspektive:** Erforschen Sie Werte, psychische Reifestufen, Denkstile, Ideen & Stärken. Setzen Sie sie in einen Kontext zur Kultur und Führung.

6

### Von Problemen zu Ideen: Mitarbeitende als Mitgestalter

Klassische Umfragen fragen nicht nach Verbesserungsvorschlägen oder Ideen Ihrer Mitarbeitenden.

**Neue Perspektive:** Mitarbeitende sind nicht einfach nur ein Teil des Systems, sondern dessen Gestalter. Fragen Sie aktiv nach. Das steigert Zugehörigkeit und Verantwortungsgefühl.



# Von Daten zu Taten – Wie Sie aus Befragungen echte Veränderungen ableiten

7

## Vermeiden Sie das „Schubladen-Syndrom“

Zu viele Befragungen enden in Präsentationen, die in der Schublade verschwinden. Mitarbeitende merken: „*Es passiert ja doch nichts.*“ Das ist Gift für Motivation.

**Neue Perspektive:** Planen Sie von Anfang an, dass Ergebnisse *in Handlungen* übersetzt werden – bevor Sie überhaupt fragen.

8

## Kleine Schritte statt großer Masterplan

Große Maßnahmenpakete dauern lange und verlaufen oft im Sand.

**Neue Perspektive:** Starten Sie mit kleinen Umsetzungsgruppen, die sich für ein kleines Teil-Thema verantwortlich zeigen.

9

## Rückkopplung schafft Vertrauen

Mitarbeitende brauchen das Gefühl: „*Meine Stimme bewirkt etwas.*“ Ohne Rückmeldung wächst Misstrauen.

**Neue Perspektive:** Kommunizieren Sie Ergebnisse transparent und zeigen Sie, was konkret umgesetzt wird.



Jetzt 15-Minuten-  
Impuls-Video ansehen

Video starten - worauf Sie bei der  
Auswertung Ihrer Mitarbeiterumfragen  
wirklich achten sollten.

Hier ansehen **[KLICK!]**

# Wie Sie Mitarbeitende aktiv einbinden – und Ihre Geschäftsführung überzeugen

10

## Beteiligung schafft Energie

Wenn Mitarbeitende nur Befragte sind, bleiben sie passiv. Es entsteht Widerstand.

**Neue Perspektive:** Machen Sie sie zu Mitgestaltern, aber achten Sie darauf, was der Einzelne beitragen kann und will (Reifestufe).

11

## Übersetzen Sie Stimmung in Business-Sprache

Geschäftsführer interessiert (noch) nicht: „*Wie zufrieden sind die Leute?*“ – sondern: „*Welche Kosten, Risiken oder Chancen stecken dahinter?*“

**Leider bislang notwendig:** Machen Sie sichtbar, welchen Einfluss das Arbeitsklima auf Fehlzeiten, Fluktuation und Co. hat und welchen konkreten Nutzen eine Veränderung bringt.

12

## Bonus-Tipp: Verändern Sie den Ansatz

Wenn Sie nicht mehr Zahlen um der Zahlen willen sammeln wollen, sondern wirklich Veränderung sehen möchten: Machen Sie eine Strukturanalyse. Ermitteln Sie die Anteile an Werten, Reifestufen, Denkstilen und Stärken und wie sie zu Ihrer Kultur passen. Finden Sie heraus, was Ihre Mitarbeitenden wissen. Das öffnet Türen für Lösungen, die bleiben und authentisch gesund machen.



# Fazit

Eine Strukturanalyse ist mehr als eine reine Mitarbeiterbefragung. Sie vereint wichtige Kriterien, damit sich das Arbeitsklima und damit einhergehende Herausforderungen wirklich verändern können:

- Sie ist positiv ausgerichtet.
- Sie ermittelt die (strukturellen) Ursachen unter den Symptomen.
- Sie betrachtet arbeitsbezogen u.a. die Interaktion zwischen Werten, psychischen Reifegraden, Denkstilen, Talenten und Stärken, Arbeitstypen im Kontext zur gelebten Unternehmenskultur und dem Arbeitsklima.
- Sie bezieht alle mit ein und macht Menschen zu Mit-Gestaltern.
- Sie nutzt keine bisherigen Standardmaßnahmen, sondern gestaltet selbst durch Erkenntnisse und Verständnis.

## Wie läuft sie ab?





### Fragen oder Feedback?

Vereinbaren Sie gerne einen Termin zum persönlichen Gespräch.

*Ihre Katja Wildfeuer*

Buchen Sie jetzt Ihr unverbindliches Strategiegelgespräch und entdecken Sie, wie Sie mit einer Strukturanalyse Ihr Arbeitsklima stärken können.

👉 [Zur Terminbuchung](#)

