

Beispielinheit | N=220/256 (86%)

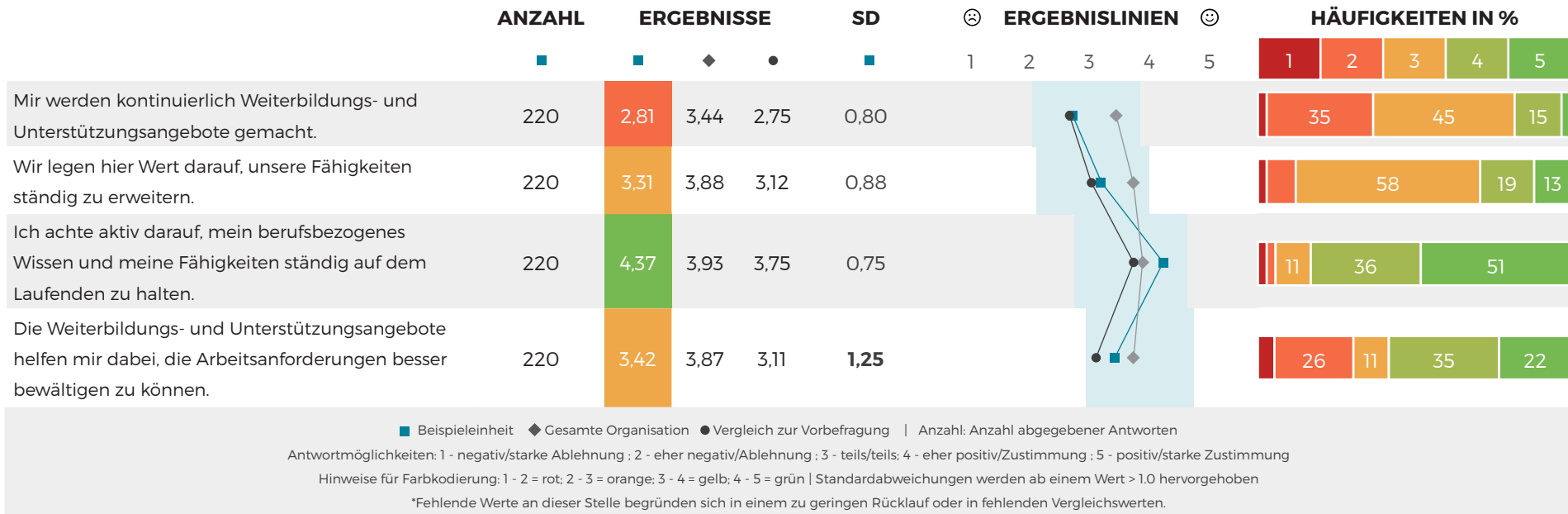
MAB MUSTERBERICHT



	ANZAHL	ERGEBNISSE			SD	☹ ERGEBNISLINIEN ☺					HÄUFIGKEITEN IN %					
		■	■	◆		●	■	1	2	3	4	5	1	2	3	4
KOM.	Kompetenzentwicklung	220	3,48	3,78	3,18	0,93							13	29	45	11
	Selbstwirksamkeit	218	3,17	3,54	3,87	1,01								57	12	14
GES.	Gesundheitsverhalten	218	3,71	3,86	3,48	0,99							19	50	18	
	Gesundheitszustand	216	3,50	3,73	3,74	0,72							46	41	9	
ARBEIT	Meinung über den Betrieb	220	4,34	4,21	4,53	0,81							15	29	54	
	Arbeitsorganisation	217	3,46	4,14	4,24	1,22							21	15	35	22
	Arbeitsplatz	220	4,23	4,15	4,37	1,01							13	21	56	
	Arbeitsumgebung	220	4,40	4,14	3,82	0,80							11	29	57	
	Arbeitsmittel	220	3,63	3,92	4,29	0,92							24	52	13	
	Arbeitsaufgabe	219	3,85	3,96	3,47	0,87							24	45	24	
	Betriebsklima	220	4,16	3,62	3,76	0,83							14	42	40	
	Führung	220	4,61	4,55	4,33	0,63							25	69		

■ Beispieleinheit
 ◆ Gesamte Organisation
 ● Vergleich zur Vorbefragung
 | Anzahl: Anzahl abgegebener Antworten
 Antwortmöglichkeiten: 1 - negativ/starke Ablehnung ; 2 - eher negativ/Ablehnung ; 3 - teils/teils; 4 - eher positiv/Zustimmung ; 5 - positiv/starke Zustimmung
 Hinweise für Farbkodierung: 1 - 2 = rot; 2 - 3 = orange; 3 - 4 = gelb; 4 - 5 = grün | Standardabweichungen werden ab einem Wert > 1.0 hervorgehoben
 *Fehlende Werte an dieser Stelle begründen sich in einem zu geringen Rücklauf oder in fehlenden Vergleichswerten.

DETAILERGEBNISSE: KOMPETENZENTWICKLUNG



Erläuterungen zum Portfolio

Das Handlungsportfolio stellt die Bewertungen der verschiedenen Themenbereiche und deren Relevanz in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit im Zusammenhang dar. Dabei werden die Mittelwerte der Bewertungen auf der X-Achse und die Relevanz in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit auf der Y-Achse dargestellt. Die vertikale Linie durch das Portfolio stellt den Durchschnittswert der Bewertungen über alle teilnehmenden Mitarbeitenden (Ihres Bereichs / Ihrer Sparte) dar. Die horizontale Linie durch das Portfolio spiegelt die mittlere gefundene Relevanz der Themen für die Arbeitszufriedenheit wider. Diese Linien dienen Ihnen hier als Orientierungshilfen. So weisen bspw. Datenpunkte, die im Quadranten (I) liegen, sowohl eine überdurchschnittlich negative Bewertung, als auch eine überdurchschnittlich hohe Relevanz auf. Anhand der Position der Themen im Portfolio können Sie entsprechend Hinweise für den konkreten Handlungsbedarf für Ihren Verantwortungsbereich ableiten. Die Quadranten des Portfolios werden mit I bis IV gekennzeichnet und lassen sich wie folgt interpretieren:

Implikationen der einzelnen Felder des Portfolios

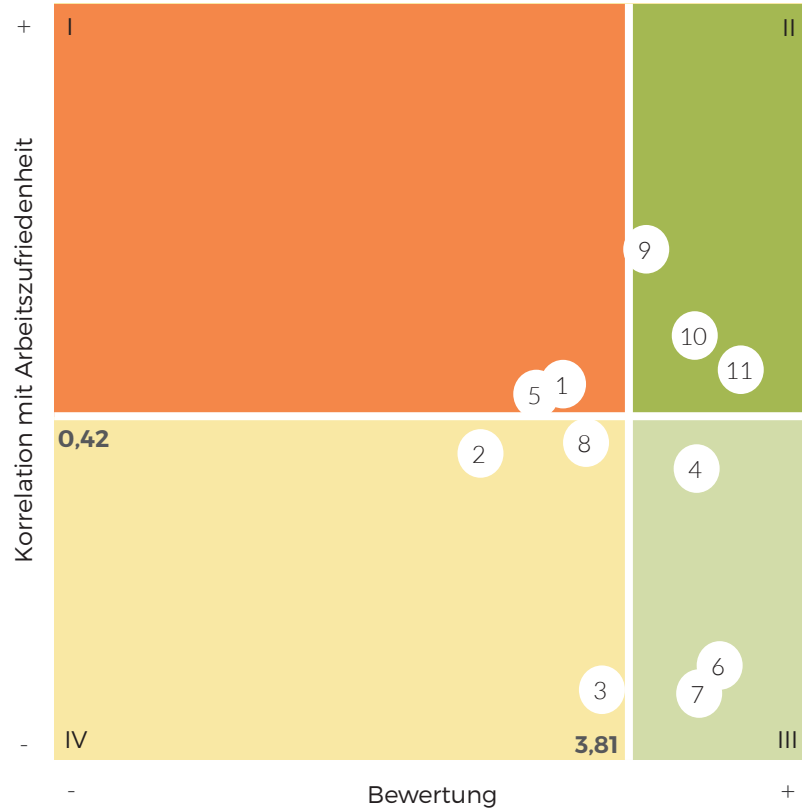
I: Bei Themen, die in diesem Quadranten liegen, bestehen wichtige Ansatzpunkte für die gezielte Verbesserung. Dabei können die Ergebnisse der Einzelfragen aus diesem Themenbereich nähere Informationen liefern.

II: Bei Themen, die in diesem Quadranten liegen, ist ein langfristiges Bemühen zur Bewahrung von Stärken sinnvoll.

III: Bei Themen, die in diesem Quadranten liegen, besteht ein eher langfristiger Handlungsbedarf. Aktuelle Bemühungen können zugunsten der Verbesserung anderer Themen reduziert werden.

IV: Bei Themen, die in diesem Quadranten liegen, besteht ein mittelfristiger Handlungsbedarf. Bemühungen zur weiteren Verbesserung sind im Vergleich zu Bemühungen bei anderen Themen abzuwägen.

HANDLUNGSPORTFOLIO (2/2)



- Kompetenz
 - 1. Kompetenzentwicklung
 - 2. Selbstwirksamkeit
- Gesundheit
 - 3. Gesundheitsverhalten
- Arbeit
 - 4. Meinung über den Betrieb
 - 5. Arbeitsorganisation
 - 6. Arbeitsplatz
 - 7. Arbeitsumgebung
 - 8. Arbeitsmittel
 - 9. Arbeitsaufgabe
 - 10. Betriebsklima
 - 11. Führung