

# MARKON Leistungen

## Viel mehr Antworten als Fragen

Befragungsergebnisse werfen bei erklärungsbedürftigen Sachverhalten immer wieder die Frage nach dem 'WARUM' auf, nach den Ursachen und den Zusammenhängen. "Warum ist das Betriebsklima in Abteilung X deutlich schlechter als in den Abteilungen Y und Z?". Die Indizien dafür lassen sich wohl mit empirischen, manuellen Methoden herausfinden, z. B. unter "Stört Sie etwas bei Ihrer Arbeit", oder unter den Statements zu den Führungsqualitäten, oder den äußeren Arbeitsbedingungen und, und ... Diese Handarbeit ist aber bei der meist immensen Datenfülle mühsam und möglicherweise auch lückenhaft. MARKON setzt hierfür bewährte Korrelationsverfahren zur Datenanalyse ein. Dies geschieht mittels speziellen Computerprogrammen, welche diese Aufgabe besser und viel schneller erledigen können. Ziel ist es, die inhaltlichen Zusammenhänge im Datenmaterial transparent zu machen. Und (was manuell nicht machbar ist) das Programm liefert ein Ranking, eine Rangliste der Einflussfaktoren, so wird sichtbar, was ernst zu nehmen ist oder was vernachlässigt werden kann.

Zu klärendes Statement 19:  
**'Mitarbeiter werden vom Vorstand als wichtiger Bestandteil des Unternehmens gesehen'**  
sagen nur 18% der Mitarbeiter (Aussage "trifft voll und ganz zu" plus "trifft weitgehend zu")

Problem: Die überwiegende Mehrheit der Mitarbeiter (69%) ist der Überzeugung, dass sie von ihrem Vorstand **nicht** ("kaum" und "überhaupt nicht" - ohne "teils-teils"-Nennungen!) als wichtiger Bestandteil des Unternehmens angesehen wird.

Fragen: **A** Welche der übrigen Statements können zur Klärung des Statements 19 beitragen? ...  
**B** Welche Verbesserung der Beurteilung der Problemfrage (Grad des Einflusses) ist zu erwarten, wenn eine Optimierung in den acht unten aufgeführten Bereichen vorgenommen wird? Wert **1,00** = sehr großer Einfluss - Wert **0,00** = kein Einfluss ...  
**C** Was kann getan werden, um diese Einschätzung der Mitarbeiter zu verbessern?

Statement	A Fragen, die nach Regressionsanalyse im Zusammenhang mit dem Problem stehen	Nennungen	B Grad des Einflusses auf das Problem bei einer Optimierung	C Mögliche Optimierungsansätze (hypothetische Beispiele)
F 20	Die Unternehmensleitung nutzt das Wissen und die Erfahrung der Mitarbeiter	12%	<b>0.26</b>	MA stärker an den Entscheidungsprozessen beteiligen und zu mehr Verbesserungsvorschlägen motivieren ...
F 15	Die Unternehmensleitung betreibt eine gute Personalpolitik	7%	<b>0.21</b>	Offensichtlich undurchsichtige Personalpolitik: Information optimieren, Feedback-Mechanismen verbessern ...
F 14	Wichtige Entscheidungen der U-Leitung sind für mich transparent + nachvollziehbar	8%	<b>0.18</b>	Entscheidungen transparenter gestalten, Mitarbeiter stärker an Entscheidungsprozessen beteiligen ...
F 45	Werden vereinbarte Ziele nicht erreicht, hat das für die Beteiligten Konsequenzen	18%	<b>0.18</b>	Zieleinhaltung stärker beobachten, Einhaltung honorieren und 'Verfehlungen' sanktionieren ...
F 13	Die Unternehmensleitung kümmert sich um die Zukunftssicherheit des Unternehmens	23%	<b>0.18</b>	Vorstellungen, Pläne, Innovationen der U-Leitung transparenter machen - siehe F 15: 'Informationspolitik optimieren' ...
F 58	Wichtige Informationen für meine Arbeit und für meine Abteilung erhalte ich rechtzeitig	45%	<b>0.18</b>	siehe oben F 15: 'Informationspolitik optimieren' ...
F 69	Bei den mir übertragenen Arbeiten kann ich eigene Vorstellungen einfließen lassen	58%	<b>0.17</b>	Mehr Eigenbeteiligung, Eigenverantwortung und Entscheidungsfreiheit zulassen und fördern ...
F 39	Die Aufgaben, die mir übertragen werden, sind klar und verständlich formuliert	65%	<b>0.16</b>	Aufgabenbeschreibungen präzisieren und konkretisieren, Kompetenzen eindeutiger formulieren/abgrenzen ...

**Interpretationsbeispiel**

"Das Wissen und die Erfahrung der Mitarbeiter stärker zu nutzen" (F 20) hätte den vergleichsweise größten Optimierungseinfluss darauf, dass sich die MA wieder 'mehr ernst genommen' fühlen. Verbessert sich der Mittelwert auf der verwendeten 5er-Skala bei der Aussage: "Die Unternehmensleitung nutzt das Wissen und die Erfahrungen der Mitarbeiter" (F 20) um eine	Skaleneinheit (zum Beispiel von 2.9 auf 1.9), so verbessert sich der Mittelwert der zu überprüfenden Frage um <b>0.26</b> Punkte. "Die übertragenen Aufgaben klarer und verständlicher formulieren" (F 39) würde zwar auch das Gefühl des 'Ernst-genommen-werdens' positiv beeinflussen, die Auswirkungen wären aber deutlich geringer (Wert <b>0.16</b> Punkte).
--	---

## Warum, wann und wie veranlassen Sie eine Regressionsanalyse?

Beispiel:

Sie lesen in Ihren Befragungsergebnissen, dass 48 % der 30 bis 40-jährigen Mitarbeiter im Unternehmensbereich X einen Firmenwechsel in Erwägung zögen, wenn sie keine beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten in ihrer Firma sähen. Dafür wollen Sie natürlich die Ursachen und Zusammenhänge kennen. Was ist für Sie zu tun?

Für eine Korrelationsanalyse markieren Sie in Ihrem Tabellenband die betreffende Zahl (in unserem Beispiel die 48 %) sowie alle anderen zu klärenden Ergebnisdaten, die Ihrer Meinung nach 'klärungsbedürftige Tatbestände/ Zustände' ('Anomalien') darstellen oder signalisieren. Senden Sie die von Ihnen markierten Tabellenseiten an MARKON. Unsere EDV wird nun unter den abgefragten und erfassten Kriterien die Querverbindungen (Korrelationen) finden, gewichten (Ranking) und darstellen.

## Die Regressionsanalyse