

1	Einleitung	1
2	Die Bedeutung von Mitarbeiterbefragungen für Organisationsentwicklung	3
3	Grundzüge, Prozesslogik und Potenzial einer qualitativen Mitarbeiterbefragung	7
3.1	Grundzüge qualitativer Ansätze im Unterschied zu standardisierten Befragungen	7
3.2	Prozesslogik und Potenzial qualitativer Befragungen	9
3.2.1	Erkenntnisgehalt und Perspektive	10
3.2.2	Freiheit, Flexibilität und Partizipation	11
4	Praxis-Leitfaden: Die Gestaltung einer qualitativen Mitarbeiterbefragung	15
4.1	Auftragsklärung und Aufsetzen der Befragung	15
4.2	Auswahl der Befragten	18
4.3	Interview-Leitfaden	19
4.4	Interviewführung	22
4.5	Dokumentation von Interviews	27
4.6	Grundsätze der Auswertung und Analyse der Interviews	28
4.7	Präsentation vor den Auftraggeber*innen	32
5	Der Einsatz einer Mitarbeiterbefragung im Rahmen der Organisationsentwicklung – veranschaulicht an einem Praxis-Beispiel	35
5.1	Die Vorgeschichte des Praxis-Beispiels	35
5.2	Unser Ansatz einer qualitativen Mitarbeiterbefragung	36

5.2.1	Auftragsklärung	37
5.2.2	Interview-Leitfaden	39
5.2.3	Auswahl der Befragten, Führung der Interviews und Dokumentation der Ergebnisse	41
5.2.4	Bericht und Präsentation vor den Auftraggeber*innen	42
5.2.5	Vereinbarung und Umsetzung von Maßnahmen	43
Literatur	47