

<b>1 Einleitung</b>	1
<b>2 Die Bedeutung von Mitarbeiterbefragungen für Organisationsentwicklung</b>	3
<b>3 Grundzüge, Prozesslogik und Potenzial einer qualitativen Mitarbeiterbefragung</b>	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
<b>4 Praxis-Leitfaden: Die Gestaltung einer qualitativen Mitarbeiterbefragung</b>	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
<b>5 Der Einsatz einer Mitarbeiterbefragung im Rahmen der Organisationsentwicklung – veranschaulicht an einem Praxis-Beispiel</b>	35
5.1 Die Vorgesichte 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
<b>Literatur .....</b>	<b>47</b>