

Repraesentativitaet: stehen die Ergebnisse fuer alle?

Die Frage vor jedem allgemeinen Schluss: Bilden die Antwortenden die Belegschaft ab, oder misst man die Meinung einer Teilgruppe und nennt sie die Meinung aller? Diese Checkliste deckt die Verzerrungen auf.

So nutzen Sie diese Checkliste

Zweck. Repraesentativitaet ist eine Frage der **Zusammensetzung, nicht der Menge**. Tausend Antworten von lauter Zufriedenen sagen weniger ueber die Belegschaft aus als eine ausgewogene, kleinere Gruppe. Pruefen Sie vor der Erhebung, ob alle Gruppen erreicht werden, und nach der Erhebung, ob die Antwortenden die Belegschaft abbilden.

1 · Der groesste Feind: Selbstselektions-Bias

Weil Teilnahme freiwillig ist, entscheiden Menschen selbst, ob sie antworten, und diese Entscheidung ist selten zufaellig. Pruefen Sie die drei typischen Schieflagen:

VERZERRUNG	WORAN SIE SIE ERKENNEN
Die Extreme melden sich lauter	Sehr Zufriedene und sehr Unzufriedene antworten eher als die grosse Mitte. Das Ergebnis wirkt polarisierter als die Belegschaft.
Ungleicher Zugang	Mitarbeitende ohne festen Bildschirmarbeitsplatz (Produktion, Aussendienst) kommen schlechter an eine Online-Befragung. Fehlt die Gruppe, fehlt ihre Sicht.
Angst haelt vom Antworten ab	Wer Konsequenzen befuerchtet, schweigt. Dann fehlen genau die kritischen Stimmen. Echte Anonymitaet ist deshalb eine Repraesentativitaetsfrage.

2 · Prüfliste vor der Erhebung

- ☐ Erreicht die Befragung **alle Gruppen**, auch ohne festen Bildschirmarbeitsplatz (Papier, Tablet, Zeit im Arbeitsalltag)?
- ☐ Ist echte Anonymität zugesichert und technisch eingehalten, damit auch kritische Stimmen antworten?
- ☐ Ist genug Zeit und eine klare Kommunikation eingeplant, damit nicht nur die ohnehin Engagierten teilnehmen?
- ☐ Sind die Merkmale bekannt, gegen die Sie die Zusammensetzung später prüfen (Bereich, Standort, Funktion)?

3 · Prüfliste nach der Erhebung

- ☐ Entspricht die Zusammensetzung der Antwortenden ungefähr der Belegschaft (je Bereich, Standort, Funktion)?
- ☐ Fehlt eine ganze Gruppe fast vollständig? Dann die Ergebnisse für diese Gruppe nicht mitsprechen lassen.
- ☐ Ist die Beteiligung über die Bereiche hinweg **ausgewogen**, nicht nur insgesamt hoch?
- ☐ Werden Aussagen ehrlich eingeschränkt, wo die Datenbasis eine Gruppe nicht abdeckt?

Es gibt **keine feste Prozentschwelle**, ab der eine Befragung "repräsentativ" ist. Entscheidend ist nicht die Quote, sondern ob eine systematische Verzerrung vorliegt. Eine hohe, über die Bereiche ausgewogene Beteiligung schlägt jede Formel.

4 · Von repräsentativen Ergebnissen zur Massnahme

1. **Alle erreichen** und die Zusammensetzung gegen die Belegschaft prüfen.
2. **Nach dem Warum fragen:** jede Skalenfrage mit einer offenen Nachfrage koppeln.
3. **Offene Antworten verdichten** zu wenigen wiederkehrenden Mustern.
4. **Zwei bis drei Massnahmen ableiten**, mit Verantwortlichkeit und Termin. Ohne diesen Schritt war der Aufwand umsonst.

Mit Moodtalk antworten mehr, und die richtigen. Moodtalk holt mit echter Anonymität und dialogischer, mehrsprachiger Befragung auch die stillen und schwer erreichbaren Gruppen ab, damit das Bild ausgewogen wird. Jede Bewertung wird mit einer offenen Nachfrage nach dem Warum gekoppelt, die Antworten per KI zu Mustern verdichtet und in Massnahmen übersetzt. Die Daten bleiben in der Schweiz.

Befragung mit Moodtalk aufsetzen.

Wir richten die dialogische Befragung für Ihr Team ein, inklusive Auswertung und Massnahmen.

[Termin buchen](#)