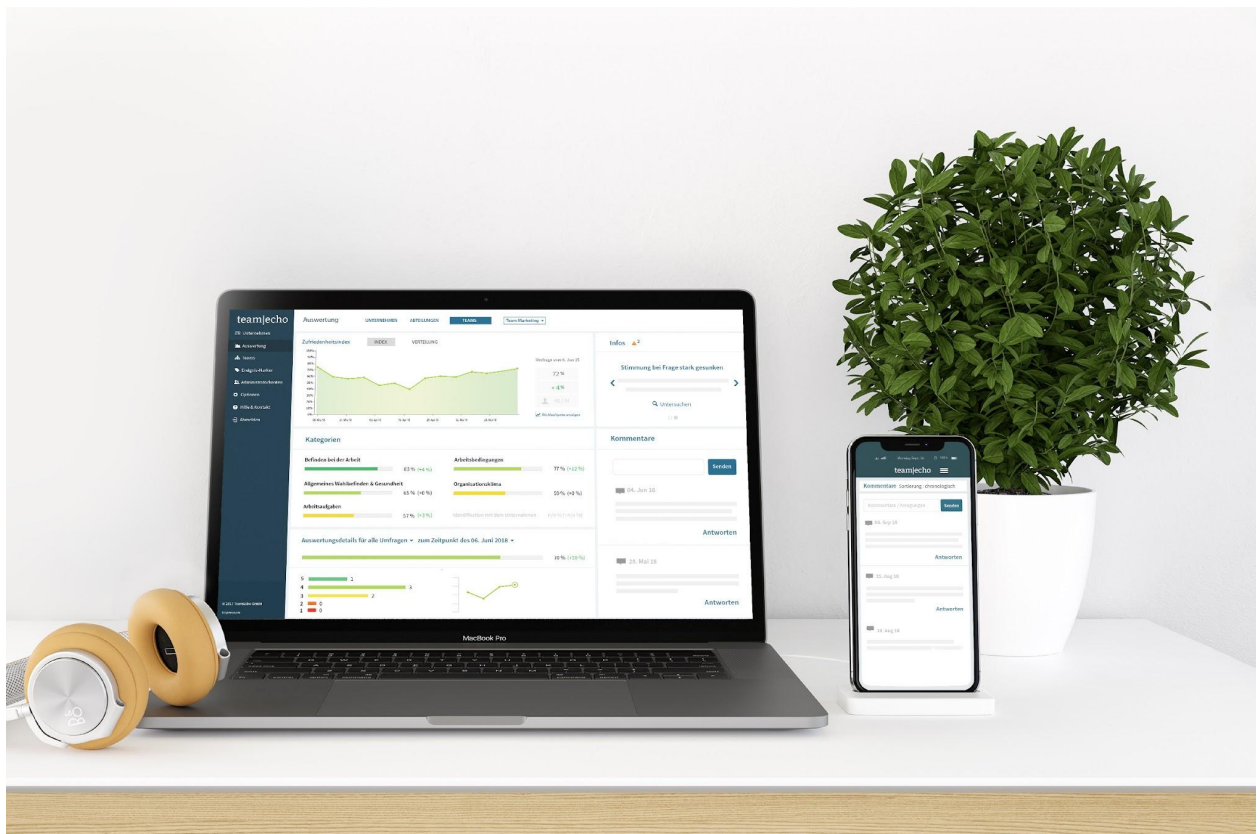


teamecho Insights



Hintergrund

teamecho dient als digitales Feedback-Tool für alle Hierarchieebenen in Unternehmen. Die Basis bildet die kontinuierliche, standardisierte Erhebung erfolgskritischer Merkmale der Organisationskultur und des Betriebsklimas. Diese wurde unter Berücksichtigung der für diesen Kontext relevanten Normen (Anforderungen an Verfahren gemäß DIN EN ISO 33430 und DIN EN ISO 10075) entwickelt.

Anwendungsbereich

Mit *teamecho Insights* werden verschiedene Aspekte der Arbeitsbedingungen ("Verhältnisse"), aber auch Aspekte des individuellen Erlebens und Verhaltens der Mitarbeitenden erfasst. Das Verfahren unterstützt Organisationen dabei, ihre personellen Ressourcen zu nutzen und zu stärken, beispielsweise im Rahmen der Krankheitsprävention und Gesundheitsförderung sowie der Organisations-/Teamdiagnostik und -entwicklung.

Erfasste Merkmale

Basierend auf aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen werden 10 große Inhaltsbereiche (Kategorien) unterschieden:

- Die Kategorien (1) Motivation & Zufriedenheit und (2) Wohlbefinden & Gesundheit umfassen primär Aspekte des individuellen *Erlebens und Verhaltens* im Arbeitskontext (z.B. Zufriedenheit, Mitarbeiterbindung, Umgang mit Stress).
 - Die Kategorien (3) Zusammenarbeit, (4) Führung, (5) Arbeitsbedingungen, (6) Arbeitsorganisation, (7) Arbeitstätigkeit und (8) Potenzialentfaltung ermöglichen es, förderliche und hinderliche *Verhältnisse* (Ressourcen und Stressoren/Hindernisse) in den unmittelbaren Arbeits- und Tätigkeitsbereichen der Mitarbeitenden aufzuzeigen.
 - Die Kategorien (9) Organisationskultur und (10) Zukunftsfit der Organisation behandeln ebenso *Verhältnisse*, allerdings auf gesamtorganisationaler Ebene.
-

Aufbau des Verfahrens

Das Verfahren umfasst einen Pool von 66 Fragen. Die Fragen sind als Statements (Aussagen) formuliert (z.B. "Meine Organisation bietet mir Weiterbildungsmöglichkeiten"). Die Beantwortung erfolgt anhand einer 7-stufigen Antwortskala von *trifft gar nicht zu* bis *trifft völlig zu*. Die Besonderheit des Verfahrens besteht in der hierarchischen ("vom Groben ins Detail") und längsschnittlichen (Verlaufsmessung) Konzeption, wodurch auf sehr ökonomische Art und Weise Einblicke in die zehn Kategorien in verschiedenen Detailgraden und im zeitlichen Verlauf ermöglicht werden. Zusätzlich steht eine Fragenkatalog-Version für Führungskräfte-Teams zur Verfügung, in der die Kategorien 3, 4 und 7 an die besonderen Anforderungen dieser Zielgruppe angepasst wurden.

- **Befragung:** Die grobe Erfassung ("Quick"-Check) erfolgt anhand von 10 Fragen (1 je Kategorie) und liefert dadurch einen ersten Überblick. Die zunehmend detaillierte Erfassung wird durch weitere 56 Fragen sichergestellt. Zusätzlich zur standardisierten, quantitativen Beantwortung der vorgegebenen Fragen wird durch offene, antwortbezogene Nachfragen umfassendes, qualitatives Feedback ermöglicht.
-

Aufbau des Verfahrens

- **Analyse:** Ein erste grobe Einschätzung wird durch den Gesamtindex ermöglicht, der alle Fragen umfasst. Detailliertere Erkenntnisse liefert die gesonderte Auswertung der 10 Kategorien in Form von Kategorie-Indizes sowie die Auswertung der einzelnen Fragen.
- **Verlaufsmessung:** Die Fragen werden nicht auf einmal, sondern sukzessive, in regelmäßigen Intervallen (wöchentlich, 2-wöchentlich oder 4-wöchentlich) gestellt. Zudem werden die Fragen wiederholt gestellt. Die Frequenz ergibt sich dabei aus der Volatilität der abgefragten Inhalte (d.h. Fragen, deren Inhalte sich schneller verändern, werden häufiger gestellt als Fragen mit eher stabilen Inhalten).

Gütekriterien

Das Verfahren erfüllt die für die Qualitätssicherung relevanten Kriterien (vgl. DIN EN ISO 33430 und DIN EN ISO 10075). Die Überprüfung erfolgte u.a. in einer Validierungsstichprobe von N = 1025 erwerbstätigen Personen.

- **Objektivität:** Die Fragen werden standardisiert vorgegeben, die Auswertung erfolgt vollautomatisiert, die Ergebnis-Interpretation wird durch textuelle Hinweise im Auswertungs-Dashboard unterstützt. Durchführungs-, Auswertungs- und Interpretationsobjektivität sind somit gegeben.
- **Reliabilität:** Die Werte für den Gesamtindex liegen für alle Detailliertheitsgrade (Quick-Check mit nur 10 Fragen bis hin zur sehr detaillierten Erfassung mit 66 Fragen) im exzellenten Bereich (Cronbach's $\alpha > .90$). Auch die 10 Kategorie-Indizes werden zuverlässig gemessen, die Werte liegen im guten bis exzellenten Bereich (Cronbach's $\alpha > .80$).
- **Validität:** Zur Sicherstellung der inhaltsbezogenen Validität wurden die 10 Kategorien und die zugehörigen Fragen auf Basis aktueller empirischer und theoretischer wissenschaftlicher Erkenntnisse konzipiert und im Anschluss hinsichtlich Verständlichkeit und Akzeptanz von Fachexpert*innen überprüft und ggf. überarbeitet. Die Konstruktvalidität wurde anhand konfirmatorischer Faktorenanalysen überprüft. Die Kennwerte der Modellpassung waren sehr gut (CFIs $> .95$), die Faktorladungen lagen überwiegend im hohen Bereich. Die 10 Kategorie-Indizes und der Gesamtindex korrelierten hypothesenkonform mit externen Kriterien (Wohlbefinden, Arbeitsengagement, Burnout, Führungsqualität). Somit liegt auch gute Evidenz für die Kriteriumsvalidität vor.
- **Nebengütekriterien:** Bei der Konzeption des Verfahrens wurde auf neutrale, möglichst einfach verständliche Formulierungen geachtet. Somit ergeben sich keine systematischen Benachteiligungen für bestimmte Personengruppen (z.B. nach Alter, Geschlecht). Die Teilnahme an den Befragungen erfolgt freiwillig und vollständig anonym. Dadurch werden die ehrliche, freie Meinungsäußerung und Partizipation gefördert. Das Beantworten der Fragen erfordert nur zwei bis drei Minuten, die Auswertung erfolgt automatisiert. Der für Unternehmen errechnete ROI (Return on Investment) ist weit im positiven Bereich. Sowohl für den Gesamtindex als auch für die Kategorie-Indizes stehen Benchmarks zur Verfügung. Somit erfüllt das Verfahren auch die Nebengütekriterien der Fairness, Akzeptanz, Unverfälschbarkeit, Zumutbarkeit, Ökonomie und Normierung in sehr hohem Maße.