

Handout zur „Ein-Punkt-Abfrage“

Die Ein-Punkt-Abfrage kann genutzt werden, um einen Gesamteindruck von der Einstellung der Mitarbeitenden gegenüber der Separation bzw. Integration von Arbeits- und Privatleben zu erhalten. Sie als Führungskraft können Ihre Belegschaft beispielsweise dazu auffordern, eine vorab formulierte und auf einem Flipchart festgehaltene Frage (z.B. „Wie gut gelingt es Ihnen, sich in Ihrer Freizeit von der Arbeit zu erholen?“) durch das Kleben eines Punktes zu beantworten oder auf diese Weise Bezug zu einer spezifischen Aussage zu nehmen. Dazu geben Sie ein Polaritätsprofil wie z.B. „gut – schlecht“, „einfach – schwierig“ oder eine Schätzsкала mit Kategorien wie z.B. „schlecht – eher schlecht – eher gut – gut“ vor. Durch das Setzen eines Klebepunktes geben die Beschäftigten ihre Einschätzung ab und verdeutlichen so ihre Ansicht zu diesem Thema. Es empfiehlt sich, das Ergebnis im Anschluss mit den Mitarbeitenden zu besprechen. Hierfür können Sie als Führungskraft Ihre Beschäftigten bitten, das Bild zu kommentieren und dadurch ein allgemeines Fazit einleiten. Es ist jedoch auch denkbar, jede/n einzelne/n Arbeitnehmer/in kurz erläutern zu lassen, wo und aus welchem Grund er oder sie den Punkt gesetzt hat.

Die Methode ist sehr einfach und ökonomisch in der Anwendung und nimmt nur wenig Zeit in Anspruch. Sie kann beispielsweise flexibel am Ende der nächsten Teamsitzung eingebaut werden. Wenn eine Auseinandersetzung mit der Relevanz privater Belastungen für Sie und Ihre Mitarbeitenden neu ist und Sie bisher in Ihrem Unternehmen keine oder kaum Erfahrungen mit dieser Thematik gesammelt haben, dann stellt die Ein-Punkt-Abfrage einen guten Einstieg in das Thema dar, um einen ersten Eindruck zu erhalten und hierbei alle Mitarbeitenden einbeziehen zu können. Da die Methode jedoch nur einen Gesamteindruck vermittelt, ist es schwierig, konkret auf die Bedürfnisse der einzelnen Mitarbeitenden einzugehen. Um Maßnahmen optimal planen und umsetzen zu können, wird daher die Durchführung eines Mitarbeitergesprächs im Anschluss an die Ein-Punkt-Abfrage empfohlen. Die nachfolgende Übersicht fasst noch einmal die wichtigsten Informationen zur Ein-Punkt-Abfrage zusammen.

„Ein-Punkt-Abfrage“

Wozu?

Die Ein-Punkt-Abfrage kann eingesetzt werden, um einen Gesamteindruck der Belegschaft zu einem bestimmten Thema oder einer konkreten Frage zu erhalten. Ziel ist es, Transparenz zu schaffen und Entscheidungen zu treffen.

- ➔ Auf diese Weise ist es möglich, ganz allgemein herauszufinden, inwieweit die Belegschaft ein Integrations- oder Separationsbedürfnis hinsichtlich der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben verspürt.

Wie?

Die Führungskraft fordert die Mitarbeitenden dazu auf, eine vorab formulierte und visualisierte Frage durch das Kleben eines Punktes zu beantworten oder auf diese Weise Bezug zu einer bestimmten Aussage zu nehmen. Dazu wird ein Polaritätsprofil oder eine Schätzskala vorgegeben.

Empfehlung:

Das Ergebnis sollte im Anschluss mit den Mitarbeitenden besprochen werden.

1. *Möglichkeit:* Die Führungskraft bittet die Mitarbeitenden, das Bild zu kommentieren, wodurch sich ein allgemeines Fazit ableiten lässt.
2. *Möglichkeit:* Jede/r Mitarbeitende erläutert kurz, wo und aus welchem Grund er/sie den Punkt gesetzt hat.

Material?

- Flipchart + Papier (oder Vergleichbares)
- Klebepunkte
- Stifte, um das Flipchart vorzubereiten
- Kamera/Handy, um Ergebnisse ggf. festhalten zu können

Ich kann meine Arbeit mit meinem Privatleben vereinbaren

Trifft zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
-----------	----------------	----------------------	-----------------

Beispiele für eine Ein-Punkt-Abfrage

Wie ist momentan Ihr Infostand zum Thema Lebensbalance?

|-----|
gleich Null sehr hoch

Quelle:

Franziska Ehli & Hanna Pölking, SS 2019, in Anlehnung an:

Seifert, J.W. (2011). Techniken und Methoden für eine erfolgreiche Moderation. In Seifert, J. W. (Hrsg.), 30 Minuten Moderieren (S. 53-80). Offenbach: GABAL Verlag GmbH.