

KLARTEXT-REPORT

Mitarbeiterbefragung Komplett

Beispiel AG · 41 Mitarbeitende · Befragung 1.–14. Juli 2026

83 % Rücklauf (34 von 41)

8 Themenfelder

6.7 Gesamtwert von 10

3 priorisierte Massnahmen



FÜR DIE GESCHÄFTSLEITUNG

Das Wichtigste auf einer Seite

6.7

Gesamtwert von 10
(eigene Vergleichsdatenbank im
Aufbau)

83 %

Rücklauf — sehr hoch,
Ergebnisse sind belastbar

62 %

würden die Beispiel AG als
Arbeitgeberin weiterempfehlen

In einem Satz:

Die Beispiel AG hat ein engagiertes Team mit starkem Zusammenhalt — aber die Arbeitslast im Service und fehlende Entwicklungsperspektiven gefährden mittelfristig genau die Leute, die das Unternehmen tragen.

Was gut läuft:

- **Zusammenarbeit (8.2)** — der stärkste Wert. Die Teams helfen sich über Abteilungsgrenzen hinweg; das ist überdurchschnittlich und ein echter Standortvorteil.
- **Arbeitsinhalt (7.9)** — die grosse Mehrheit empfindet die eigene Arbeit als sinnvoll und abwechslungsreich.

Wo Handlungsbedarf besteht:

- **Arbeitslast (4.9)** — kritisch, v. a. im Service-Team (3.8). 14 Personen geben an, Pausen regelmässig ausfallen zu lassen.
- **Entwicklung (6.1)** — vor allem Mitarbeitende unter 35 sehen keine Perspektive; das deckt sich mit den zwei überraschenden Kündigungen im Frühjahr.

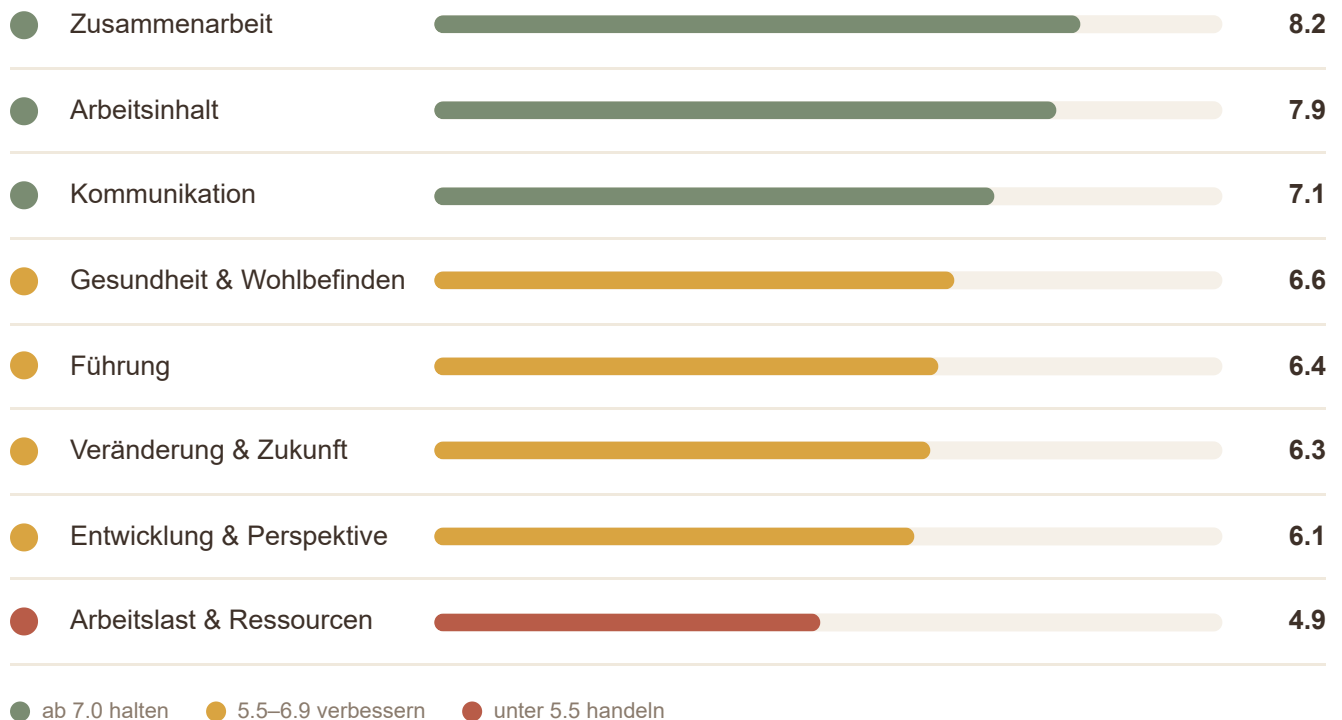
Empfehlung:

Die drei Massnahmen auf Seite 6 in dieser Reihenfolge angehen — Arbeitslast zuerst. Wirkung in 12 Monaten mit einer Folgemessung überprüfen (–30 %).

ERGEBNIS AUF EINEN BLICK

Acht Themenfelder, ein Bild

Alle Werte auf einer Skala von 0–10. Grün heisst: halten. Gelb: beobachten und gezielt verbessern. Rot: jetzt handeln.



Klartext: Sechs von acht Feldern liegen im soliden bis starken Bereich — die Beispiel AG ist ein gesundes Unternehmen. Die Arbeitslast fällt jedoch deutlich ab und drückt spürbar auf Gesundheit und Führungsbewertung. Wird sie entschärft, ziehen erfahrungsgemäss mehrere gelbe Felder mit nach oben.

IM DETAIL · ROTES FELD

Arbeitslast & Ressourcen — 4.9

Das kritischste Themenfeld. Die Einzelfragen zeigen, dass nicht die Menge allein das Problem ist, sondern fehlende Erholungsfenster und unregelmäßige Stellvertretungen.

Meine Arbeitsmenge ist auf Dauer gut zu bewältigen.		4.6
Ich kann Pausen in der Regel wie vorgesehen beziehen.		4.1
Bei Abwesenheiten ist meine Stellvertretung klar geregelt.		4.4
Ich habe die Hilfsmittel, die ich für gute Arbeit brauche.		6.3
Nach Feierabend kann ich gedanklich abschalten.		5.2

Nach Teams: Service 3.8 · Administration 5.6 · Verkauf 6.1. Das Service-Team trägt die Hauptlast — dort arbeiten auch 5 der 7 Personen, die «trifft gar nicht zu» bei der Pausenfrage angekreuzt haben.

Stimmen aus dem Team (anonymisiert, thematisch gebündelt)

«Wir mögen unsere Arbeit wirklich. Aber seit anderthalb Jahren heisst es nur noch: durchhalten.»

Offene Antwort, Service

«Wenn jemand krank ist, bleibt alles einfach liegen — oder bei mir.»

Offene Antwort, Administration

IM DETAIL · GELBES FELD

Entwicklung & Perspektive — 6.1

Auf den ersten Blick nur «gelb» — aber mit dem grössten Unterschied zwischen den Altersgruppen. Genau hier entstehen die Kündigungen von morgen.

Ich kann mich bei der Beispiel AG fachlich weiterentwickeln.		6.4
Meine Vorgesetzte / mein Vorgesetzter spricht mit mir über meine Entwicklung.		5.5
Ich sehe für mich in 3 Jahren eine Perspektive im Unternehmen.		5.8
Gute Leistung wird bei uns gesehen und anerkannt.		6.7

Nach Alter: unter 35: 5.2 · 35–50: 6.5 · über 50: 6.9. Die Jüngeren bewerten ihre Perspektive um 1.7 Punkte schlechter — im Marktumfeld mit Fachkräftemangel ist das die grösste Fluktuationsgefahr dieses Reports.

«Ich habe in zwei Jahren kein einziges Entwicklungsgespräch gehabt. Ich weiss nicht, ob man mit mir plant.»

Offene Antwort, unter 35

«Weiterbildung wird bewilligt, wenn man selbst darauf pocht. Von sich aus kommt niemand.»

Offene Antwort, Verkauf

MASSNAHMEN-KOMPASS

Drei Massnahmen. In dieser Reihenfolge.

Priorisiert nach Wirkung und Machbarkeit — von einer HR-Expertin formuliert, nicht von einem Algorithmus. Weniger, dafür richtig.

Priorität 1 · Arbeitslast

Service-Team entlasten — sichtbar und sofort

Wirkt auf: Arbeitslast (4.9), Gesundheit (6.6), Führung (6.4). Das Team muss merken, dass die Befragung Folgen hat — sonst war es die letzte ehrliche.

IN 30 TAGEN

Aufgaben-Triage im Service: Was fällt weg, was wartet, was bleibt? Ergebnis dem Team kommunizieren. Pausenbezug zur Chefsache machen.

IN 6 MONATEN

Stellvertretungen schriftlich regeln (pro Rolle 1 Ersatz), Saisonspitzen mit Aushilfen-Pool abfedern. Wirkung im Puls-Check prüfen.

Priorität 2 · Entwicklung

Jährliches Entwicklungsgespräch für alle — beginnend mit den unter 35-Jährigen

Wirkt auf: Entwicklung (6.1), Weiterempfehlung (62 %). Kostet fast nichts, verhindert die teuersten Abgänge.

IN 30 TAGEN

Termine für alle Mitarbeitenden unter 35 vereinbaren; einfacher Leitfaden mit 5 Fragen genügt (Vorlage auf Wunsch von Lyntharis).

IN 6 MONATEN

Gespräch als fester Jahresrhythmus für alle; pro Person ein konkreter Entwicklungsschritt (Kurs, Rolle, Projekt) dokumentiert.

Priorität 3 · Kommunikation der Ergebnisse

Resultate teilen — auch die roten

Wirkt auf: Vertrauen und den Rücklauf jeder künftigen Messung. Transparenz ist die günstigste Kulturmassnahme, die es gibt.

IN 30 TAGEN

Kurzfassung (Seite 2) ans ganze Team senden, an einem Teammeeting die 3 Massnahmen vorstellen — inklusive dessen, was NICHT sofort lösbar ist.

IN 6 MONATEN

Zwischenstand kommunizieren («Das haben wir umgesetzt»), Folgemessung für Sommer 2027 ankündigen.

TRANSPARENZ

So ist dieser Report entstanden

Erhebung

Anonyme Online-Befragung, 1.–14. Juli 2026, Teilnahme per Handy oder PC ohne Login. 40 geschlossene Fragen (Skala 0–10) plus 3 offene Fragen.

Fragenset

Wissenschaftlich fundierte Skalen zu 8 Themenfeldern, angelehnt an etablierte Instrumente der Arbeits- und Organisationspsychologie, sprachlich für KMU vereinfacht.

Anonymität

Auswertung erst ab 5 Antworten pro Gruppe. Offene Antworten wurden redigiert, wo Rückschlüsse auf Personen möglich gewesen wären.

Einordnung

Unsere Schweizer Vergleichsdatenbank ist im Aufbau und wächst vollständig anonymisiert mit jedem Projekt. Wo verfügbar, ziehen wir publizierte Studienwerte zur Orientierung bei — Vergleichswerte dienen der Einordnung, nicht der Bewertung.

Datenhaltung

Erhebung und Speicherung in der Schweiz, DSGVO-konform. Rohdaten werden 12 Monate aufbewahrt und danach gelöscht.

Qualitätsprüfung

Automatisch ausgewertet, persönlich geprüft und formuliert: Lydia Simon, MAS Human Resources Management, über 20 Jahre HR-Praxis.

Wie weiter?

Folgemesung innert 18 Monaten mit 30 % Rabatt — damit Fortschritt keine Behauptung bleibt. Auf Wunsch: Ergebnis-Workshop mit dem Führungsteam oder Team-Analyse durch Lyntharis.

LYNTHARIS PULS

Lyntharis by Lydia Simon · Neuhausstrasse 7 · 8600 Dübendorf · info@lyntharis.com
Lyntharis® ist eine eingetragene Marke (CH Nr. 850643). Muster-Report mit fiktiven Daten.