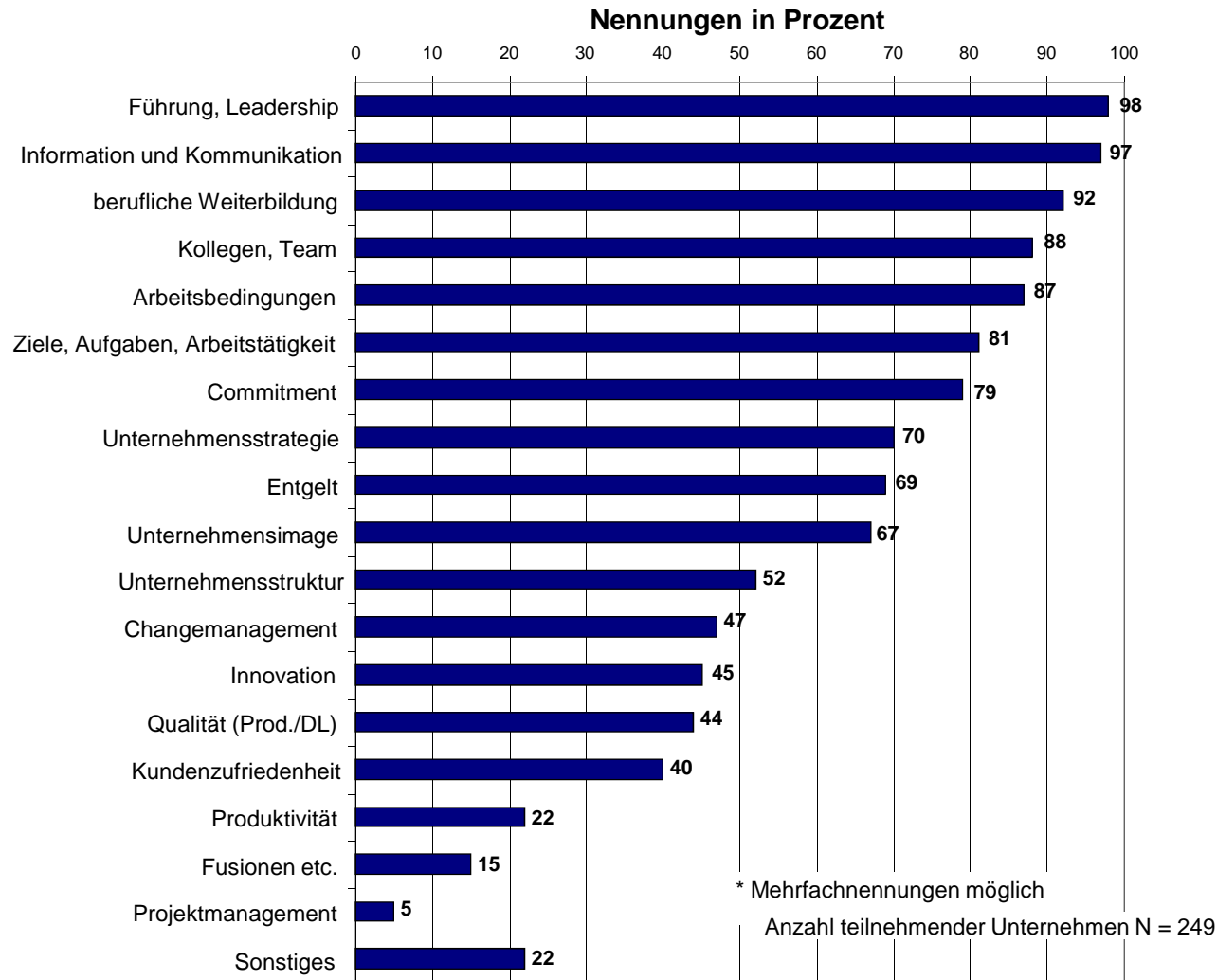


Bochumer Inventar zu Mitarbeiterzufriedenheit und Organisationsklima - BIMO

Hintergrundinformation und Ergebnisdarstellungen

Themen von Mitarbeiterbefragungen

Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage



(Quelle: Frieg, 2007)

Gründe für die zunehmende Popularität von Mitarbeiterbefragungen (MAB)

- MAB spiegeln wider, wie die Führungskultur in der Organisation wahrgenommen wird
- MAB können (insbesondere für größere Organisationen) ein Aushängeschild und effektiv im Sinne des Personalmarketings sein
- Bei Zertifizierungen im Zuge des Qualitätsmanagements ermöglichen MAB die Erfassung von Qualitätsaspekten und die Einbindung der Mitarbeiter
- MAB bilden die Basis eines Benchmarkings mit anderen Organisationen
- Ergebnisse der MAB stellen einen Ansatzpunkt für eine gezielte Organisations-/Personalentwicklung dar

Mitarbeiterbefragung im Rahmen von Qualitätsmanagement (Beispiele)

- DIN ISO 9001:2000
 - Analyse und Verbesserung organisationsinterner Prozesse (bspw. der Information und Kommunikation) sowie der Arbeitsumgebung durch MAB
- ISO/TS (Technische Spezifikation) 16949*
 - MAB zur Erfassung der Mitarbeitermotivation, der Einstellung zur Arbeit, des Engagements, der Kommunikation und der Teamarbeit
- EFQM (European Foundation for Quality Management)
 - MAB zur Messung der Mitarbeiterzufriedenheit und der mitarbeiterbezogenen Ergebnisse

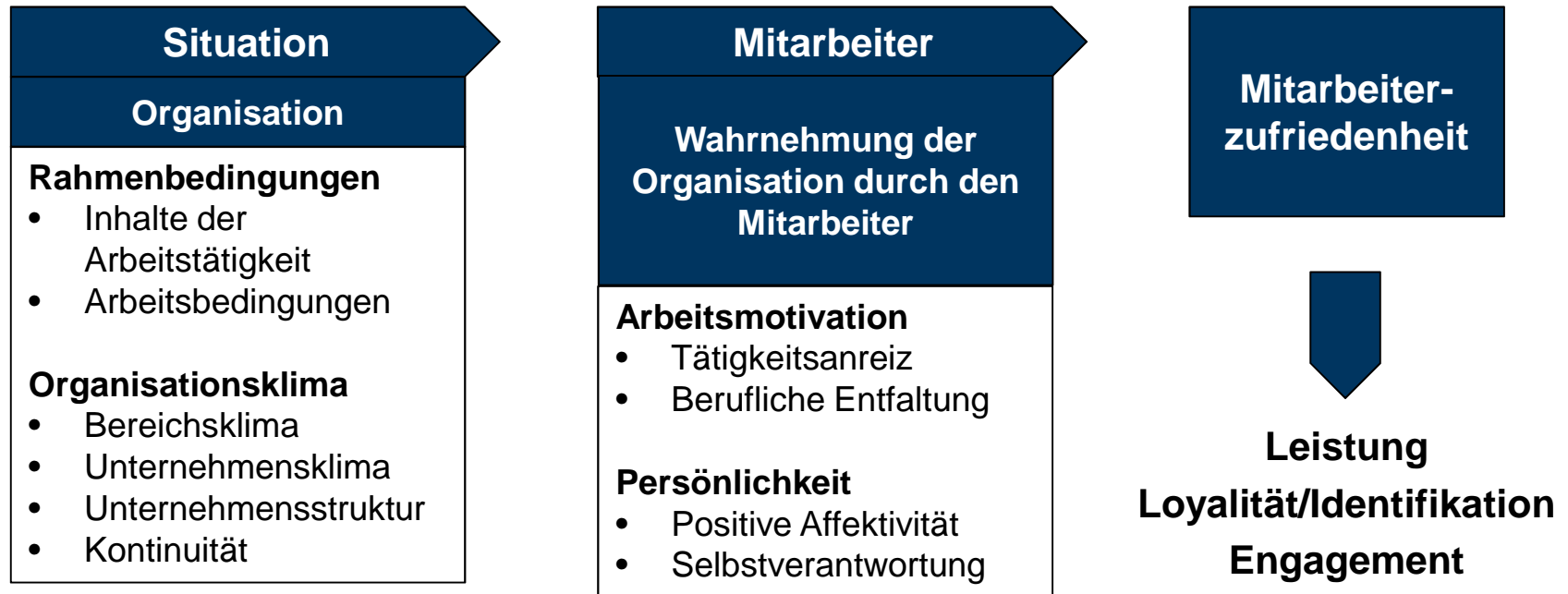
*Anwendung in der Automobilindustrie

Was spricht für standardisierte Fragebogen?

Nutzen wissenschaftlicher Befragungen

- Empirisch abgesicherte Relevanz der Themenfelder, die im Fragebogen abgedeckt sind
- Nachgewiesene Differenzierungsfähigkeit der Fragen/Aussagen (Items)
- Inhaltliche Validität der erfassten Dimensionen
- Bereitstellung von Referenzwerten und Möglichkeit zum Benchmarking
- Bei regelmäßiger Durchführung: Möglichkeit einer validen Veränderungsmessung und Evaluation der durchgeführten Maßnahmen

Mitarbeiterzufriedenheit und ihre Entstehung



Skalen des BIMO

Organisationsklima

- Bereichsklima
- Unternehmensklima
- Unternehmensstruktur
- Kontinuität

Arbeitsmotivation

- Tätigkeitsanreiz
- Berufliche Entfaltung

Rahmenbedingungen

- Tätigkeit
- Arbeitsbedingungen

Persönlichkeit

- Positive Affektivität
- Selbstverantwortung

Nur in individueller
Auswertung
enthalten

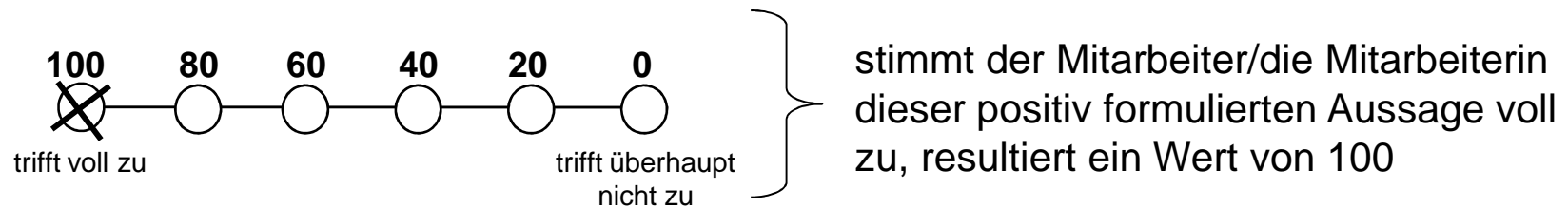
Das BIMO umfasst 115 Aussagen auf zehn Skalen, das BIMO-Barometer 43 Aussagen auf sieben Skalen.

Konstruktionsprinzip des BIMO

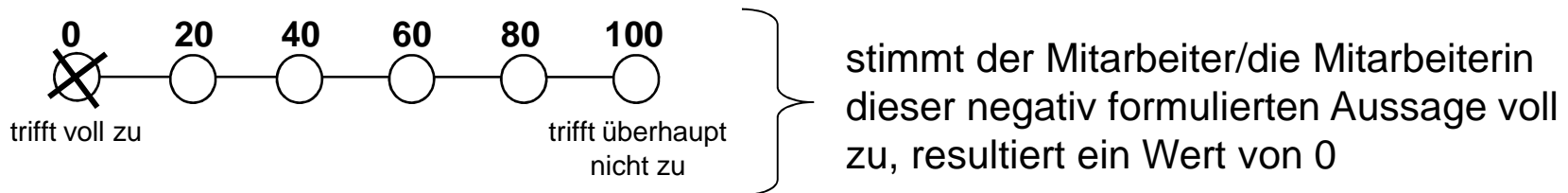
Um Antworttendenzen auszugleichen, enthält der Fragebogen sowohl positiv als auch negativ formulierte Aussagen. Dadurch ergibt sich die Notwendigkeit, dass ein Teil der Aussagen umkodiert werden muss, um z. B. Aussagen über die Ausprägung des Bereichsklimas zu erlauben.

Beispiel:

„Mein Vorgesetzter ist bereit, sich mit Anregungen der Mitarbeiter auseinanderzusetzen.“



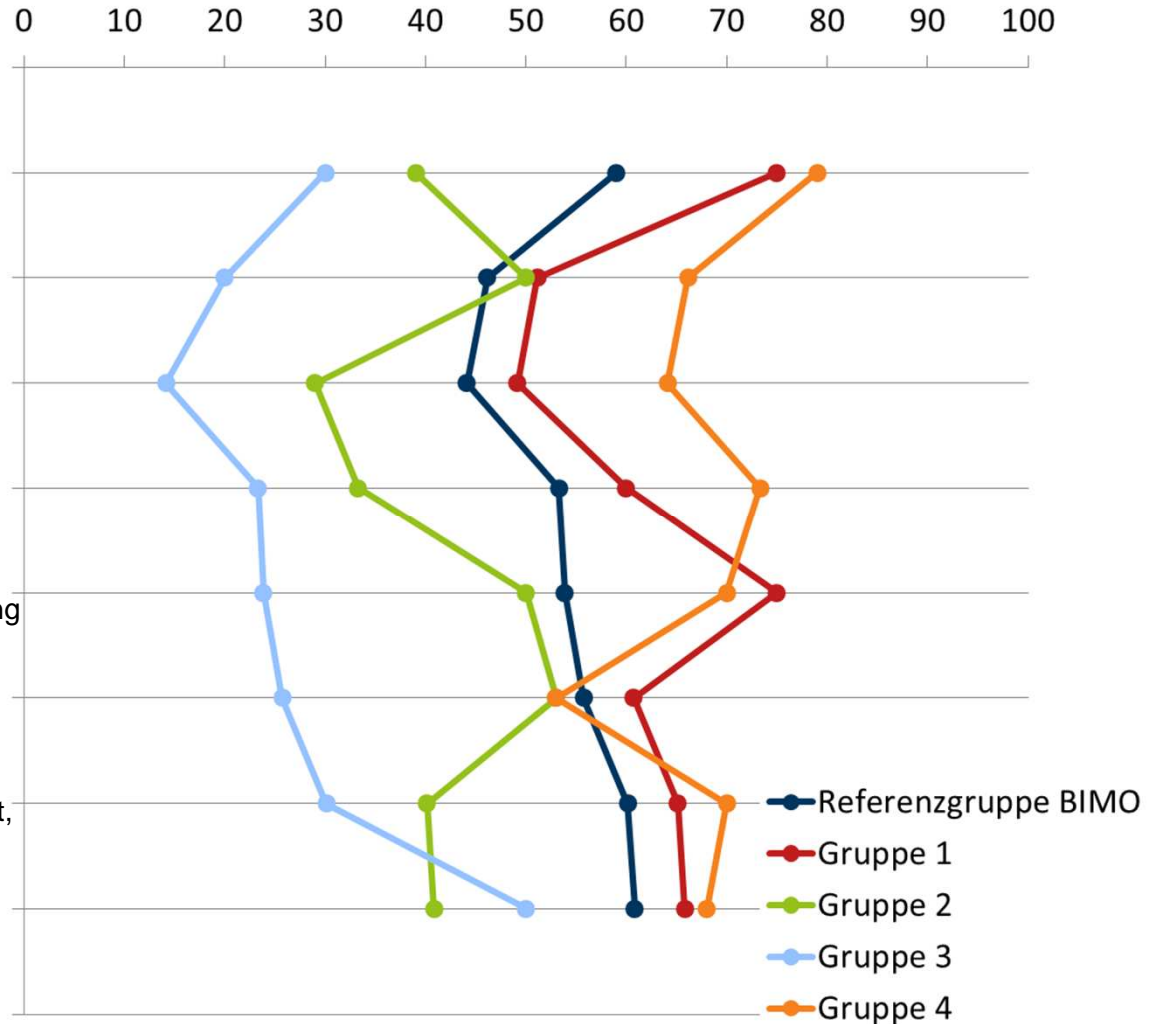
„*Mein Vorgesetzter kritisiert mich auch vor Dritten.*“



Für die Ergebnisinterpretation hat dies zur Folge, dass ein hoher Wert immer für ein positives Ergebnis steht (d. h. einer positiven Aussage wurde stark zugestimmt bzw. eine negative Aussage wurde stark verneint).

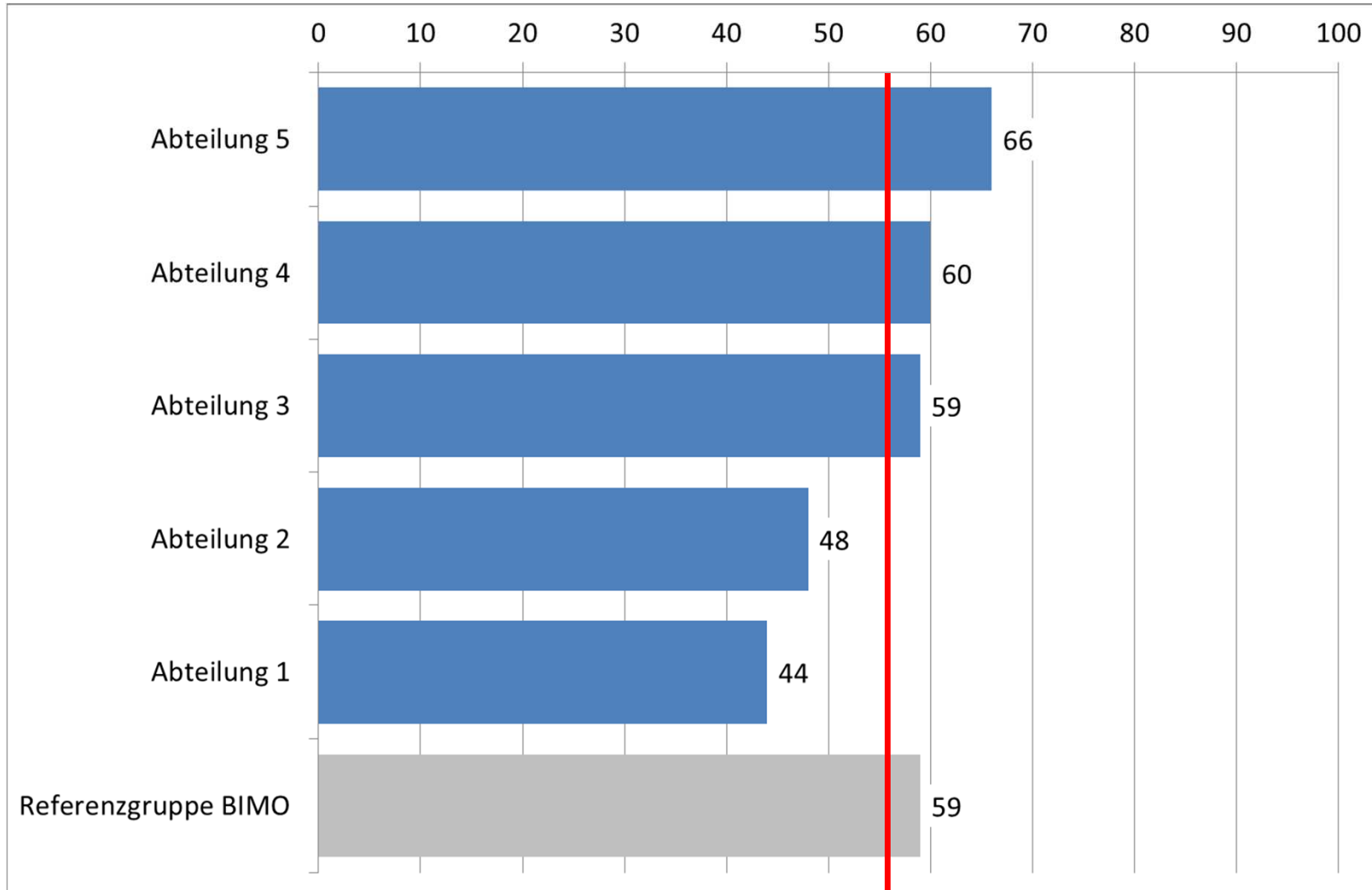
Vergleich zur Referenzgruppe auf Skalenebene

- Bereichsklima**
Vorgesetztenverhalten,
Zusammengehörigkeitsgefühl
- Unternehmensklima**
Motivation der Belegschaft,
Stimmung im Unternehmen
- Unternehmensstruktur**
kurze Entscheidungswege,
klare Regelungen, Kooperation
- Kontinuität**
langfristige Planung, Stabilität,
Krisensicherheit
- Tätigkeitsanreiz**
Anerkennung, angemessene Entlohnung
- Berufliche Entfaltung**
Aufstiegs- &
Weiterentwicklungsmöglichkeiten
- Tätigkeit**
Abwechslung, Vollständigkeit der Arbeit,
eigene Planung
- Arbeitsbedingungen**
Möglichkeit zur Erholung in Pausen,
Flexibilität der Arbeitszeit



Referenzgruppe BIMO: 8.008 Personen
xyz 2011: xx Teilnehmer

Bereichsklima – Ranking der Bereiche



xyz GmbH: 56 %

Bereichsklima (Vorgesetztenverhalten, Zusammengehörigkeitsgefühl)

Detailergebnisse

Bei wichtigen Entscheidungen werden die Mitarbeiter nicht gefragt.

In meinem Arbeitsbereich ist sich jeder selbst am nächsten.

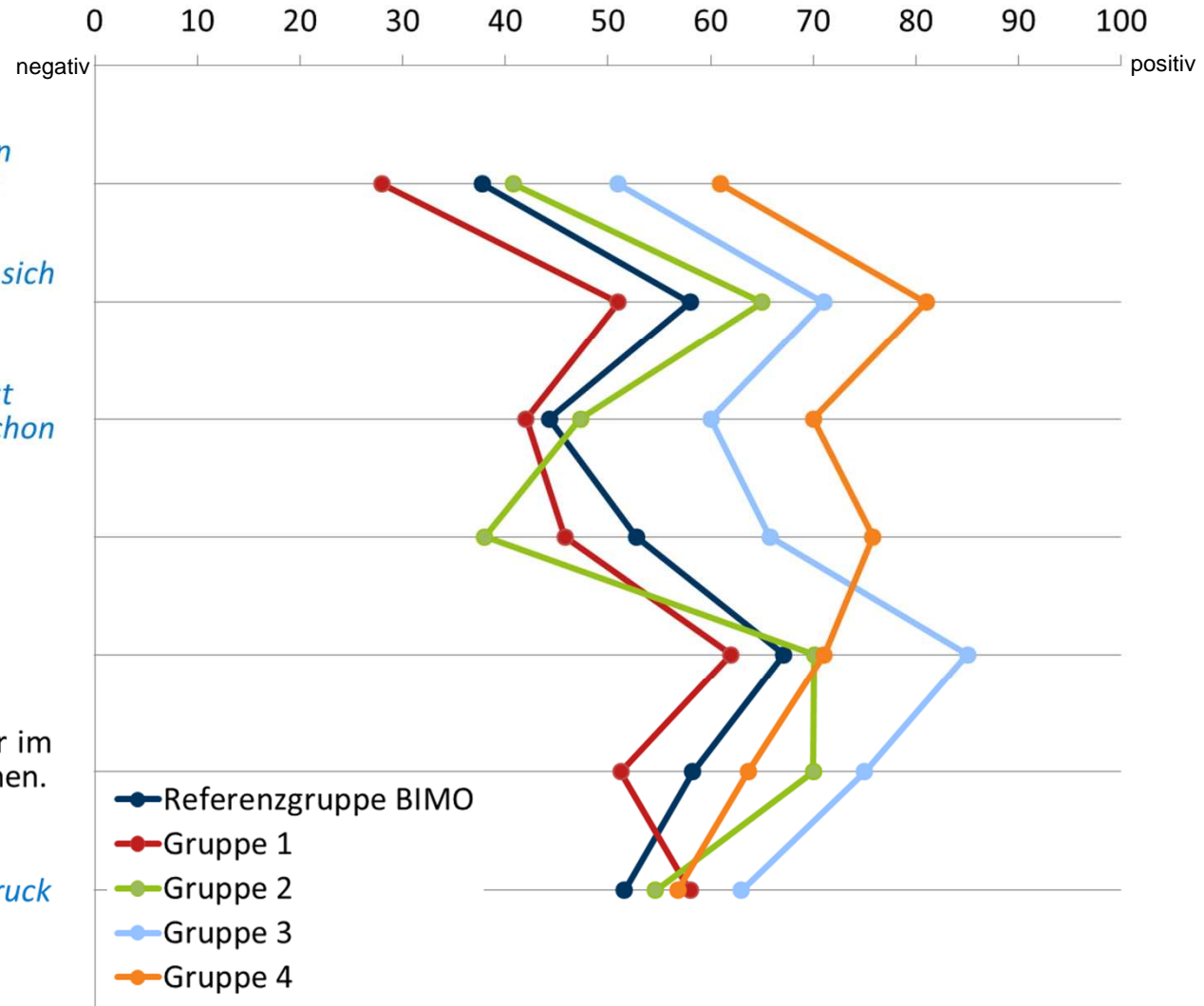
Informationen erhalte ich erst dann, wenn es die Spatzen schon von den Dächern pfeifen.

Die Entscheidungen meines Vorgesetzten sind stets vernünftig.

Das Arbeitsklima in meinem Bereich ist gut.

Ich fühle mich als Mitarbeiter im Unternehmen ernst genommen.

In diesem Unternehmen bekommt man permanent Druck von oben.



Der Mittelwert der Aussagen wurde so umkodiert, dass ein hoher Wert stellvertretend für eine positive Ausprägung (Zustimmung zu einer positiv formulierten Aussage bzw. Verneinung einer negativ formulierten Aussage) steht.

Ablauf einer Mitarbeiterbefragung

- Demographischer/allgemeiner Teil des Fragebogens wird für Ihre Organisation angepasst
- Ihnen werden die Fragebogen in entsprechender Anzahl zur Verfügung gestellt
- Ausgefüllte Fragebogen werden an das Projektteam Testentwicklung (Ruhr-Universität Bochum) geschickt und dort ausgewertet
- Auf Basis der Auswertung ist keine Schlussfolgerung auf einzelne Personen möglich!

Gutachten

Bereichsklima Skalenausprägung: 7

In Ihrem Arbeitsbereich herrscht nach Ihrer Auffassung ein rundum gutes Arbeitsklima, das sich durch ein relativ hohes Maß an Zusammengehörigkeit zwischen Ihnen und Ihren Kollegen auszeichnet. Ihr Vorgesetzter vertraut Ihnen, nimmt Sie ernst und in der Regel fühlen Sie sich von ihm auch verstanden. Über Neuigkeiten und Änderungen werden Sie rechtzeitig informiert. Bei wichtigen Entscheidungen ist Ihre Meinung gefragt, so dass Sie auch eigene Vorstellungen und Ideen einbringen können.

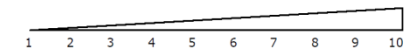
Unternehmensklima Skalenausprägung: 7

Der Umgang der Mitarbeiter im Unternehmen ist im Großen und Ganzen freundschaftlich. Die Stimmung und das Arbeitsklima haben sich in letzter Zeit eher etwas verbessert und die Motivation der Belegschaft ist gestiegen. Über Unternehmensentscheidungen werden Sie rechtzeitig informiert. Sie erhalten von Zeit zu Zeit Hinweise auf Aufstiegsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens. Insgesamt haben Sie den Eindruck, dass das Unternehmen auf einem guten Weg ist.

Bochumer Inventar zu Mitarbeiterzufriedenheit und Organisationsklima - BIMO Rev II -

Vergleichsgruppe: XXXXXXXXXX

Frau XXXXXXXXXX



Bereichsklima
Vorgesetztenverhalten, Zusammengehörigkeitsgefühl

Unternehmensklima
Motivation der Belegschaft, Stimmung im Unternehmen

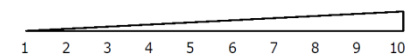
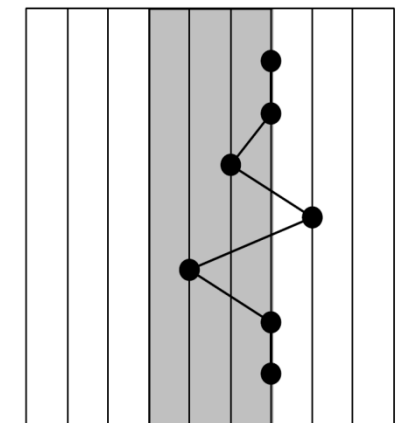
Unternehmensstruktur
kurze Entscheidungswege, klare Regelungen, Kooperation

Tätigkeitsanreiz
Anerkennung, angemessene Entlohnung

berufliche Entfaltung
Aufstiegs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten

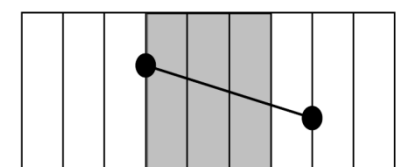
Tätigkeit
Abwechslung, Vollständigkeit der Arbeit, eigene Planung

Arbeitsbedingungen
Flexibilität der Arbeitszeit, Möglichkeit zur Erholung in Pausen



Selbstverantwortung
Bereitschaft dazu Verantwortung zu übernehmen und initiativ zu werden

Positive Affektivität
Optimismus, verstärkte Wahrnehmung positiver Aspekte



(c) Hossiep und Gudat

Rahmenbedingungen

- Bearbeitungsdauer
 - BIMO: ca. 25 Minuten
 - BIMO-Barometer: ca. 10 Minuten
- Die Ergebnisse des BIMO erlauben aufgrund der höheren Itemzahl differenziertere Aussagen als die Ergebnisse des BIMO-Barometer

Projektteam Testentwicklung (Dr. R. Hossiep)

GAFO 04/979

Fakultät für Psychologie
Ruhr-Universität Bochum
Universitätsstr. 150
44801 Bochum

Tel. 0234 3224623

E-Mail: bip@rub.de

www.testentwicklung.de