

Systematische
Mitarbeitendenbefragungen mit

InMyOp 



Inhaltsübersicht

01

Über uns

02

Informationen zu
Befragungen

03

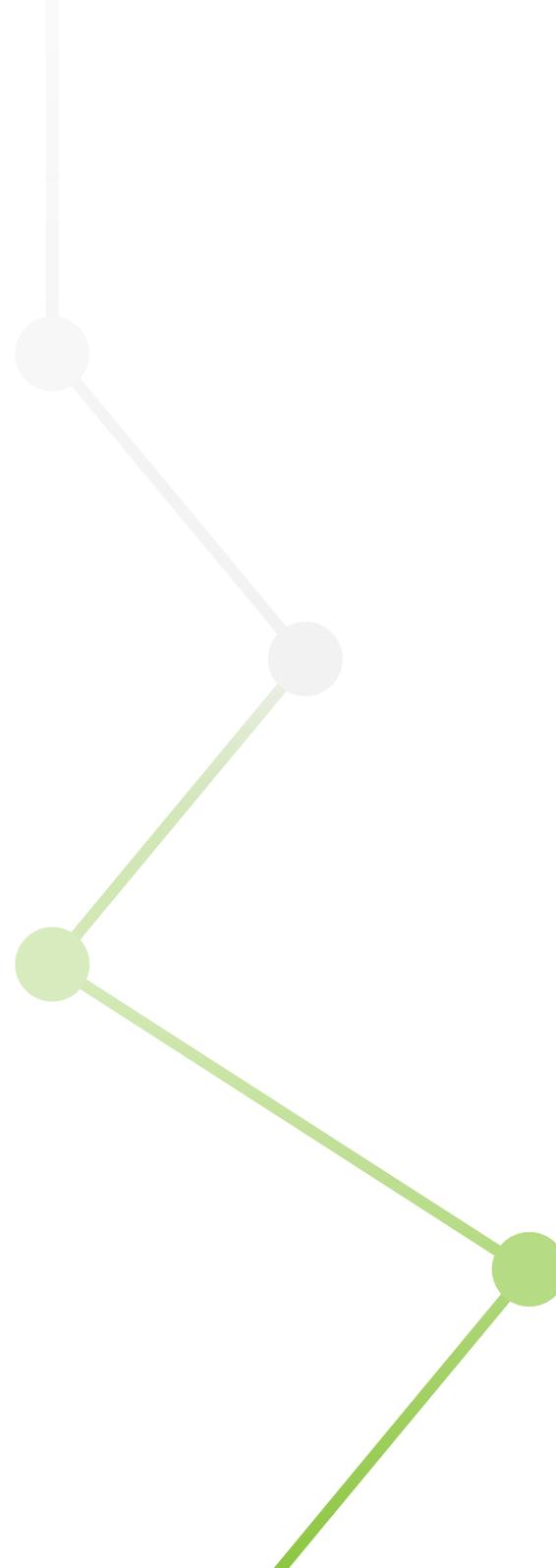
Über InMyOp

04

Ablauf einer
Mitarbeitendenbefragung

01

Über uns



Projektteam Testentwicklung



Seit 1994 entwickeln wir unter der Leitung von Rüdiger Hossiep wissenschaftlich fundierte psychologische Testverfahren zur Personalauswahl und -entwicklung. Unsere Zielsetzung besteht in der Konstruktion und Verbesserung von Testverfahren, die zu einem späteren Zeitpunkt z.B. über die deutsche Testzentrale bezogen werden können.

Ihre Ansprechpartner



Rüdiger Hossiep



Nick Stratemeyer



Torben Ruhr



Maurits Dietrich

02

Informationen zu Mitarbeitendenbefragungen



Mitarbeitendenbefragungen (MAB)

Meist jährliche oder zweijährliche Befragung der Mitarbeitenden zu einem **breiten Spektrum von arbeitsbezogenen Themen**

Diskussion und qualitative Nacharbeitung der Ergebnisse

Mitarbeitendenbefragungen erfolgen **anonym** und auf **freiwilliger** Basis

Sehr **differenzierte Ergebnisauswertung** (z.B. nach Abteilungen)

Diagnose soll zu wirksamen **Verbesserungsmaßnahmen** auf allen Führungsebenen und in allen Organisationsbereichen führen

(nach Borg, 2017)

Anonymität / Vertraulichkeit

Auftraggebende Personen erhalten **ausschließlich aggregierte** (zusammenfassende) **Ergebnisdarstellungen**



Separate Auswertungen für bestimmte Mitarbeitendengruppen (z.B. Abteilungen / Teams) werden aus Gründen der **Anonymität** erst ab einer **Mindestgruppengröße** von **5 Personen** durchgeführt



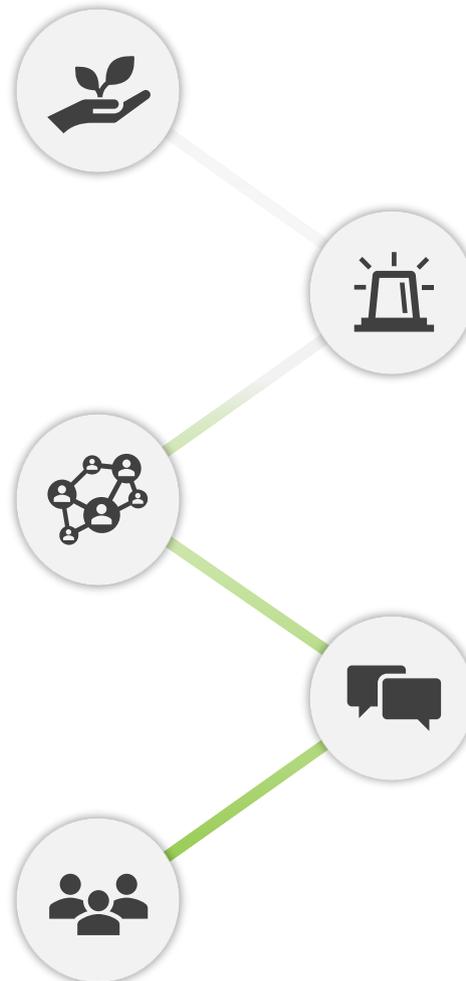
Angaben einzelner Teilnehmender sind in der Auswertung nicht identifizierbar

Gründe für Mitarbeitendenbefragungen

Erkenntnisgewinn über Stärken und Schwächen sowie **Handlungsbedarfe** der Organisation

Erhöhung der **Motivation** und **Bindung** der Mitarbeitenden durch Partizipation

Möglichkeit der **zielgerichteten Personalarbeit**



Durch die Nutzung der MAB als „**Frühwarnsystem**“ können Probleme rechtzeitig erkannt und angegangen werden

Verbesserung der internen **Kommunikation**

(Pierenkemper, 2016; Sandrock & Prynda, 2012)

Gründe für Mitarbeitendenbefragungen

10% der **wenig erfolgreichen** Organisationen führen jährlich Mitarbeitendenbefragungen durch



50% der **sehr erfolgreichen** Organisationen führen jährlich Mitarbeitendenbefragungen durch



Instrument zur Erreichung **langfristiger Ziele** der Organisation

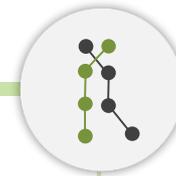
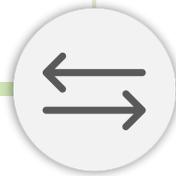
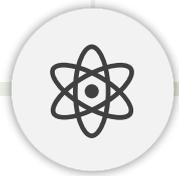
(Schubert, 2009; Frieg, Stratemeyer & Hossiep, 2015)

Nutzen einer wissenschaftlichen Befragung / InMyOp

Empirisch abgesicherte Relevanz der Themenfelder, die im Fragebogen abgedeckt sind

Fragen/Aussagen haben eine statistisch **nachgewiesene Aussagekraft** (Differenzierungsfähigkeit)

Bei regelmäßiger Durchführung: Möglichkeit einer validen **Veränderungsmessung** und **Evaluation** der durchgeführten Maßnahmen



Fragebogen bildet arbeitsbezogene Aspekte **umfassend** ab (Inhaltliche Validität)

Bereitstellung von Vergleichswerten bietet Möglichkeit zum **Benchmarking**

(nach Hossiep & Frieg, 2013)

03

Über InMyOp



InMyOp

Organisationsklima

- Arbeitsklima
- Führungsklima
- Organisationsstruktur
- Kontinuität

Arbeitsmotivation

- Tätigkeitsanreiz
- Berufliche Entfaltung

Rahmenbedingungen

- Tätigkeitsbewertung
- Arbeitsbedingungen



InMyOp umfasst **84 Aussagen** auf **8 Skalen**
(Bearbeitungszeit: ca. **15-20 min**)

InMyOp - Ausschnitt aus dem Fragebogen

Berufliche Entfaltung

40. Ich habe die Möglichkeit, meine berufsbezogenen Kenntnisse ständig zu erweitern.

○ — ~~○~~ — ○ — ○ — ○ — ○
trifft voll zu trifft überhaupt nicht zu

Tätigkeitsbewertung

41. Meine Tätigkeit ist ausgesprochen interessant.

○ — ○ — ~~○~~ — ○ — ○ — ○
trifft voll zu trifft überhaupt nicht zu

Arbeitsbedingungen

42. Ich kann meinen Arbeitsplatz auch zum Essen kaum verlassen.

○ — ○ — ○ — ~~○~~ — ○ — ○
trifft voll zu trifft überhaupt nicht zu

InMyOp - Screenshot der Online-Erhebung

RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM

RUB

3% ausgefüllt

trifft voll zu

trifft überhaupt
nicht zu

Ich kann meine Tätigkeit selbständig planen.



Zurück

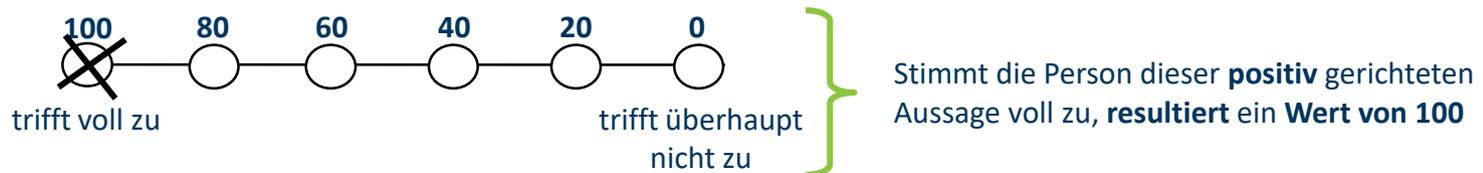
Weiter

Konstruktionsprinzip des InMyOp

- Um Antworttendenzen auszugleichen, enthält der Fragebogen sowohl positiv als auch negativ formulierte Aussagen. Hieraus erwächst die Notwendigkeit, dass ein Teil der Aussagen **umkodiert** werden muss.

- Beispiel:

„Meine Führungskraft ist bereit, sich mit Anregungen der Mitarbeiter auseinanderzusetzen.“



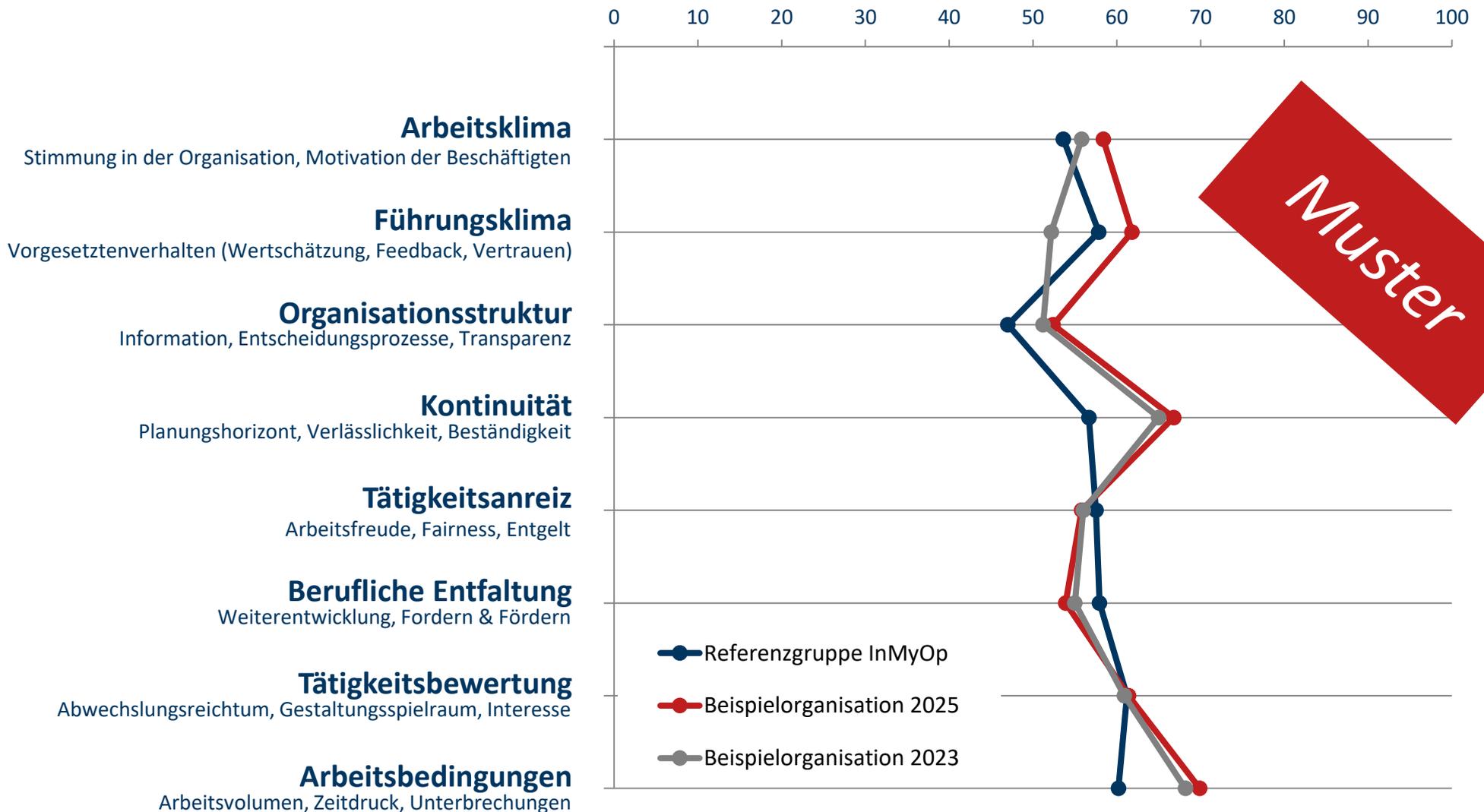
- Beispiel:

„Von meiner Führungskraft erfahre ich nicht, wie gut ich meine Arbeit mache.“



- Interpretation:** Ein **hoher Wert** steht immer für ein **positives Ergebnis**, d.h. einer positiven Aussage wurde stark zugestimmt bzw. eine negative Aussage wurde stark verneint.

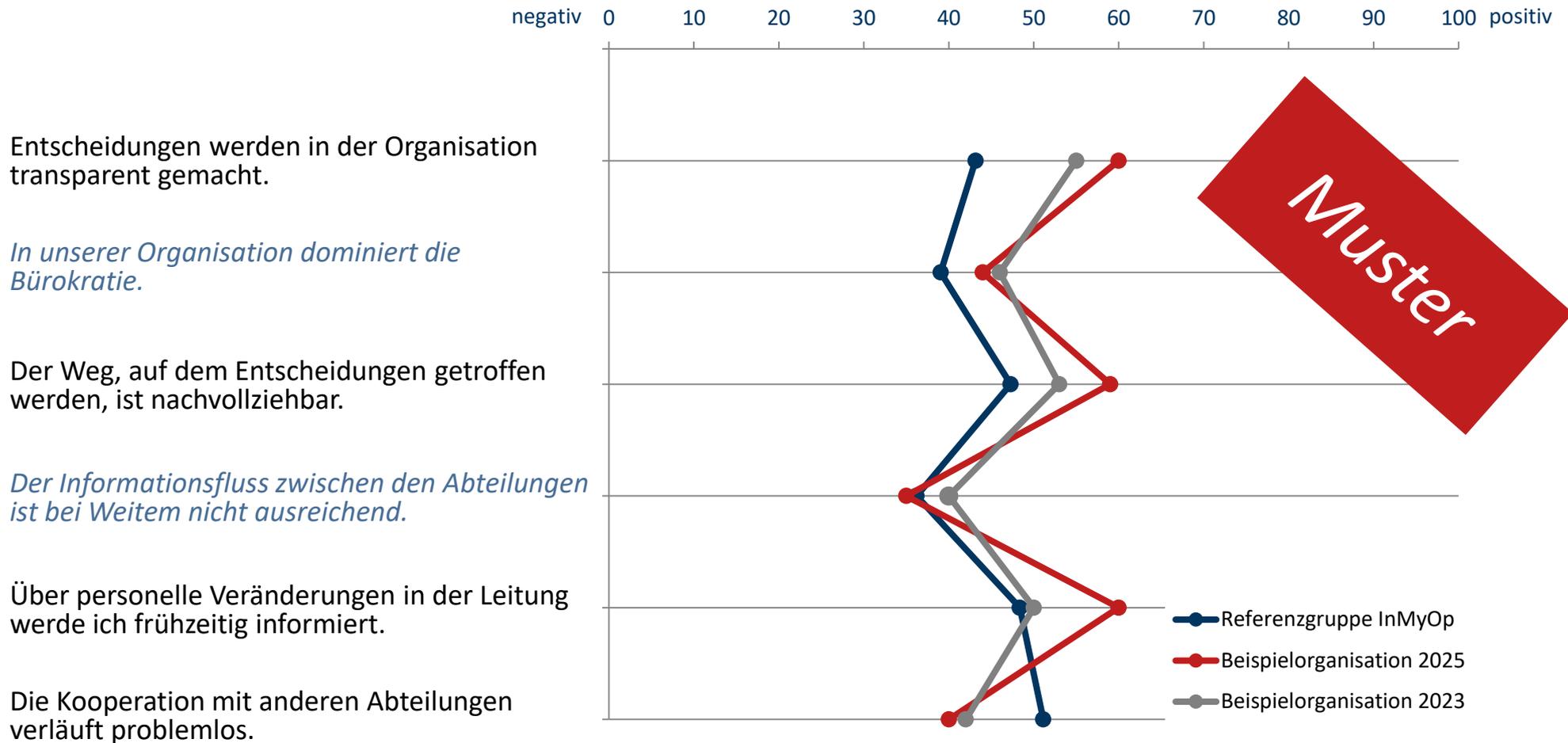
Beispielergebnis: Vergleich auf Skalenebene



Referenzgruppe InMyOp: ca. 20.000 Personen

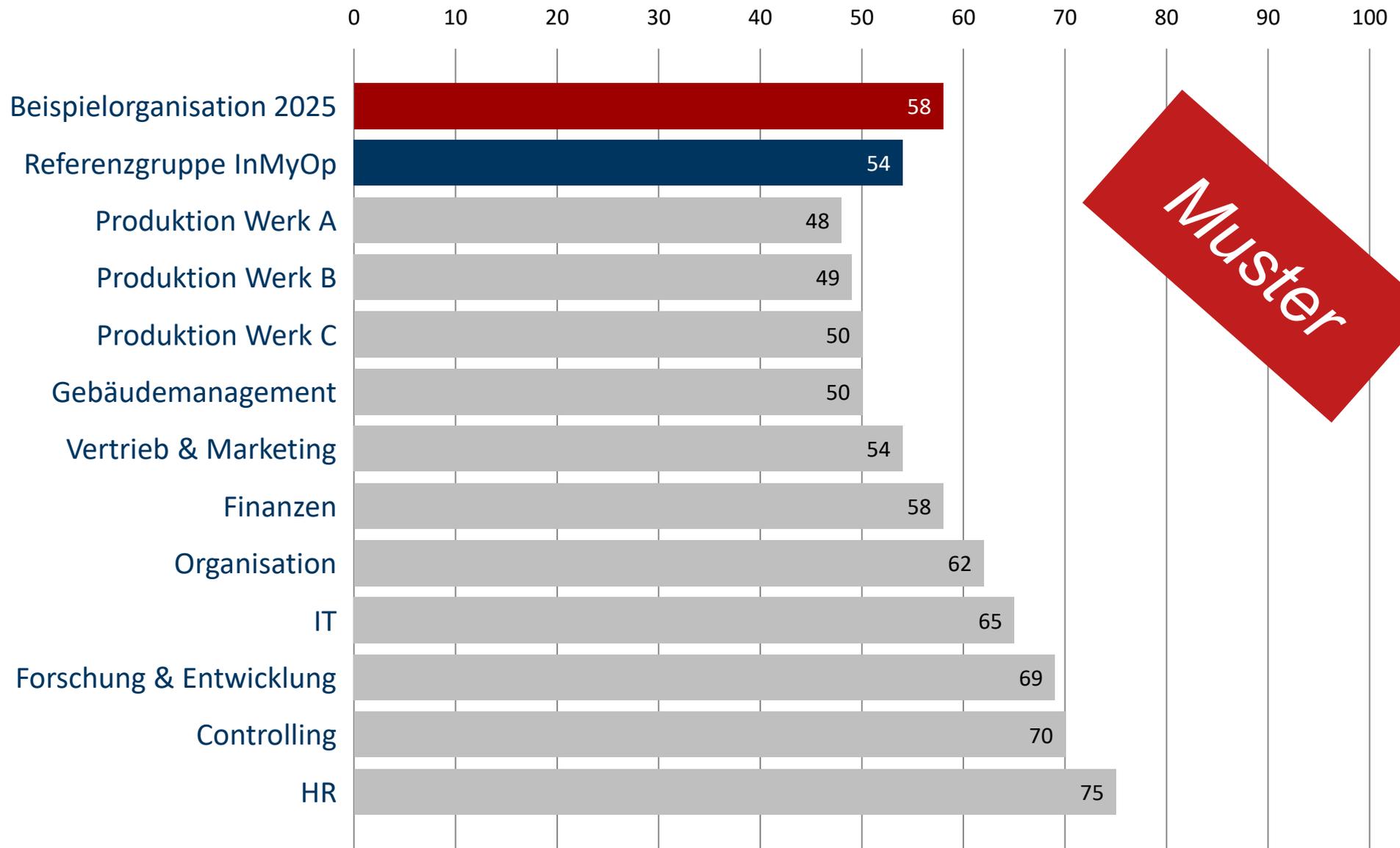
Beispielorganisation 2025: 325 Teilnehmende

Beispielergebnis: Skala Organisationsstruktur



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.

Beispielerggebnis: Skala Arbeitsklima (Ranking der Bereiche)



InMyOp: Zentrale Kennwerte & Testgütekriterien

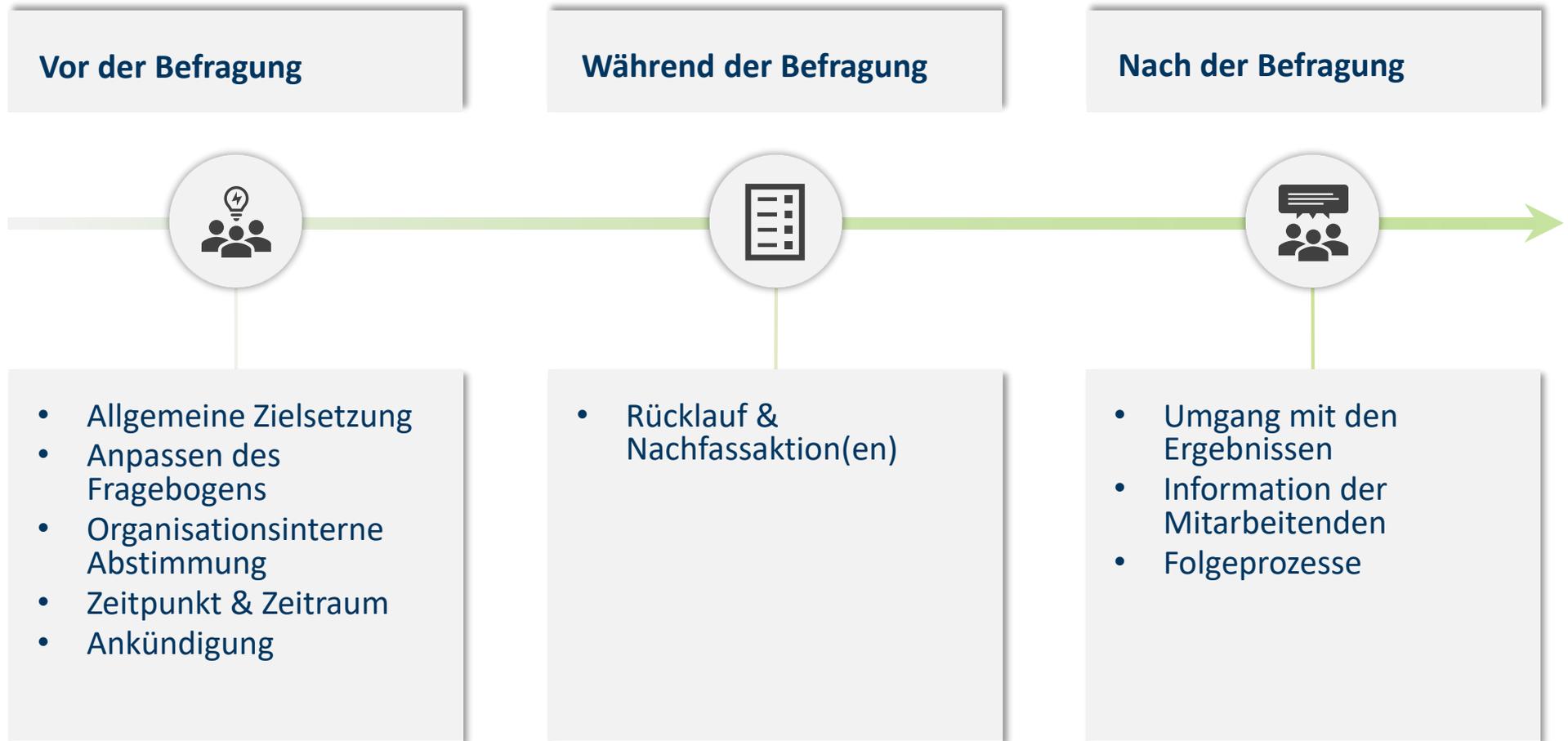
Skalen	8
Items	84
Bearbeitungsdauer	ca. 15-20 Min
Normstichprobe	ca. 20.000 Personen
Reliabilität	Ø Cronbachs Alpha der Skalen = .87
Inhalt	Fokus auf klassische Aspekte der Arbeitszufriedenheit
Validität (Beispiel)	Durchschnittliche Korrelation der Skalen mit dem Kriterium „Arbeitszufriedenheit“: $r = .54$

04

Ablauf einer Mitarbeitendenbefragung



Übersicht des Ablaufs einer MAB



Anpassen des InMyOp-Fragebogens

Onlineversion bevorzugt

- theoretisch auch in Papierform möglich



Optional: Sollen **zusätzliche** Fragen gestellt werden?

- Fragen zu organisationalen Veränderungen?
- Fragen zu aktuellen Entwicklungen in der Organisation?



Welche **allgemeinen** Fragen sollen - mit Blick auf die Auswertung - gestellt werden?

- Abteilung / Bereich (empfohlen)
- Position (empfohlen)



Organisationsinterne Abstimmung

Auftraggebende

- Geschäftsführung, Personalabteilung, Personal- bzw. Betriebsrat...



Wie wird die organisationsinterne Kontaktperson unterstützt?

- Führungskräfte, Personal- bzw. Betriebsrat, MAB-Koordinatoren, ...



Wer koordiniert die Befragung intern?

- Operative Umsetzung, Hotline für Fragen der Beschäftigten, Kontaktperson für Projektteam Testentwicklung



Zeitpunkt & Zeitraum

Wahl des **Zeitpunkts** der Befragung

- Vorsicht: Sommer-/Urlaubszeit, Jahresabschluss, arbeitsintensive Phasen, Kollision mit weiteren Projekten, Inventur etc.
- Meist günstig: Herbst, Frühjahr



Wahl des **Zeitraums** der Befragung

- Organisationsabhängig
- Empfohlen (v.a. bei erstmaliger Befragung): ca. 4 Wochen

Ankündigung

Wann und wie sollte die Mitarbeitendenbefragung angekündigt werden?



Unterschiedliche Informationskanäle

- Poster
- Intranet
- Mitarbeitendenzeitung
- Mitarbeitendenversammlung
- E-Mail bzw. Brief, etc.

3er Regel

- ca. 3 Monate vor Beginn: Allgemeine Ankündigung der Befragung
- ca. 3 Wochen vor Beginn: Konkretere Informationen (z.B. Befragungszeitraum, Hinweise zur Anonymität)
- ca. 3 Tage vor Beginn: Kick-Off (Informationen zur Teilnahme, Versendung des Online-Links)

Rücklauf & Nachfassaktion

Hohe Beteiligung (Rücklaufquote) ist anzustreben

- Daumenregel
 - mind. 50%
 - ab 70% sehr gut



Mit (gezielten internen) Nachfassaktionen kann der Rücklauf während der Befragung gesteigert werden



Umgang mit den Ergebnissen



Information der Mitarbeitenden

Wann sollen die Mitarbeitenden über die Ergebnisse informiert werden?



Welche (allgemeinen) Ergebnisse sollen den Mitarbeitenden kommuniziert werden?

- Auswahl
- Vorsicht bei Detailergebnissen/ Quervergleichen!

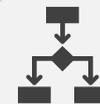


Auf welchem Weg sollen die Mitarbeitenden informiert werden?

- Mitarbeitendenversammlung, Intranet, Schwarzes Brett, Schreiben der Geschäftsleitung, Ergebnisbroschüre, ...



Sind **spezifische Ergebnispräsentationen** für einzelne Auswertungseinheiten (Abteilungen, Teams...) vorgesehen?



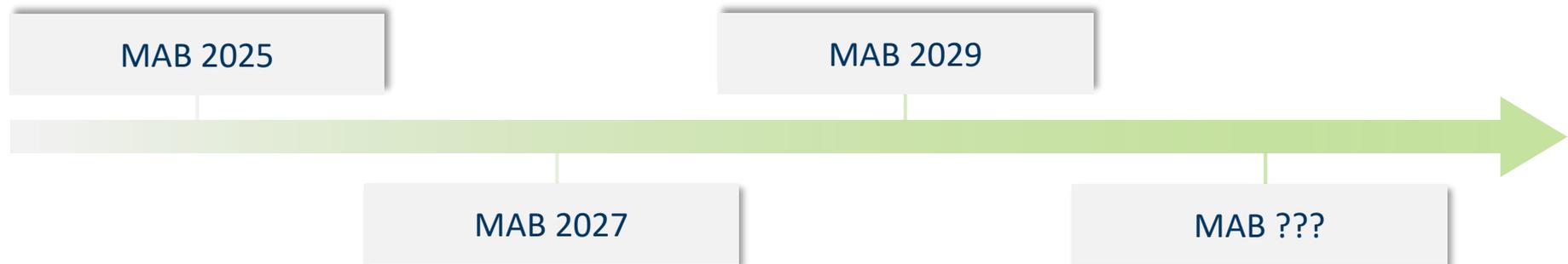
Folgeprozesse im Nachgang

Festlegung im Vorfeld, ob und welche **systematischen Folgeprozesse** im Nachgang der Befragung stattfinden sollen, z.B.

- organisationsweite **Schwerpunktthemen** identifizieren
- zusätzlich spezielles Augenmerk auf bestimmte Themen in einzelnen Organisationseinheiten
- Workshops zur Erarbeitung **konkreter Maßnahmen**
- Berichten über Maßnahmen

Follow-Up: Wurden die identifizierten Themen angegangen und die Maßnahmen umgesetzt?

- Wiederholung der Mitarbeitendenbefragung planen
 - ✓ **Kontinuierlichen Turnus** ankündigen (idealer Turnus: alle 1-2 Jahre)
 - ✓ **Rückwärtsvergleiche** ermöglichen



Warum InMyOP?

Wissenschaftlich-methodische Vorgehensweise

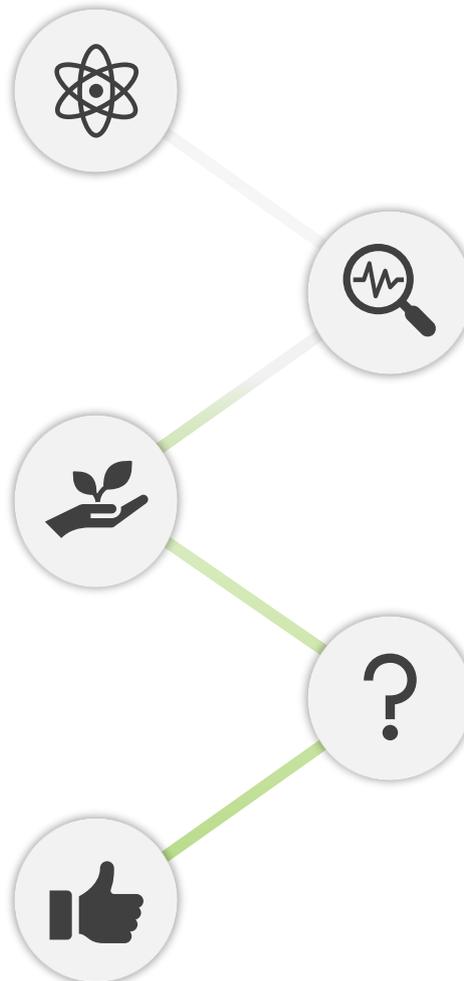
- Entwicklung und Bereitstellung eines leistungsstarken Instruments

Erfahrungswerte hinsichtlich Mitarbeitendenbefragungen

- Unterschiedliche Branchen und Größenordnungen

Hohe Akzeptanz bei Teilnehmenden und Arbeitnehmendenvertretungen

- Anonym, neutral, wissenschaftlich - keine Gewinnerzielungsabsicht



Statistisch abgesicherte Vergleichsdaten

- Ermöglichen Benchmarking

Kapazitäten zur Auswertung offener Fragen

- Inkl. Clusterung und Aufbereitung

Projektteam Testentwicklung



IB 5/55 – Postfach 33
Fakultät für Psychologie
Ruhr-Universität Bochum
Universitätsstr. 150
44801 Bochum



0234 3224623



bip@rub.de



www.testentwicklung.de

Literatur

- Borg, I. (2017). Mitarbeiterbefragungen. In M. A. Wirtz (Hrsg.), *Dorsch Lexikon der Psychologie* (18. Aufl.; S. 1109). Bern: Hogrefe.
- Frieg, P., & Hossiep, R. (2018). Mitarbeiterbefragungen - bei den Unternehmen nach wie vor ein etablierter Klassiker. *Wirtschaftspsychologie aktuell*, 25(4), 13-16.
- Frieg, P., Stratemeyer, N., & Hossiep, R. (2015). *Gütekriterien der Forschungsversion des Bochumer Inventars zu Mitarbeiterzufriedenheit und Organisationsklima (BIMO) (Forschungsbericht)*. Bochum: Ruhr-Universität, Projektteam Testentwicklung.
- Hossiep, R., & Frieg, P. (2013). Mitarbeiterbefragungen in den 2000er Jahren: Eine Bestandsaufnahme. In M. E. Domsch & D. Ladwig (Hrsg.), *Handbuch Mitarbeiterbefragung* (3. Aufl.; S. 57-75). Berlin: Springer.
- Müller, M., Kempen, R., & Straatmann, T. (2021). *Mitarbeiterbefragung*. Göttingen: Hogrefe.
- Pierenkemper, S. (2016). *Handlungsempfehlung Mitarbeiterbefragung*. Berlin: IW Medien.
- Sandrock, S., & Prynda, M. (2012). Mitarbeiterbefragungen als strategisches Instrument der Personalarbeit - Einsatzoptionen, Vorgehen, Chancen. *Betriebspraxis & Arbeitsforschung*, 214, 36-41.
- Schubert, A., von der Brüggen, T., & Haferburg, M. (2009). *Sicherung der Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen durch Verbesserung qualitativer humanressourcenorientierter Kriterien*. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.