

Systematische  
Mitarbeitendenbefragungen mit

**InMyOp** 



# Inhaltsübersicht

01

Über uns

02

Informationen zu  
Befragungen

03

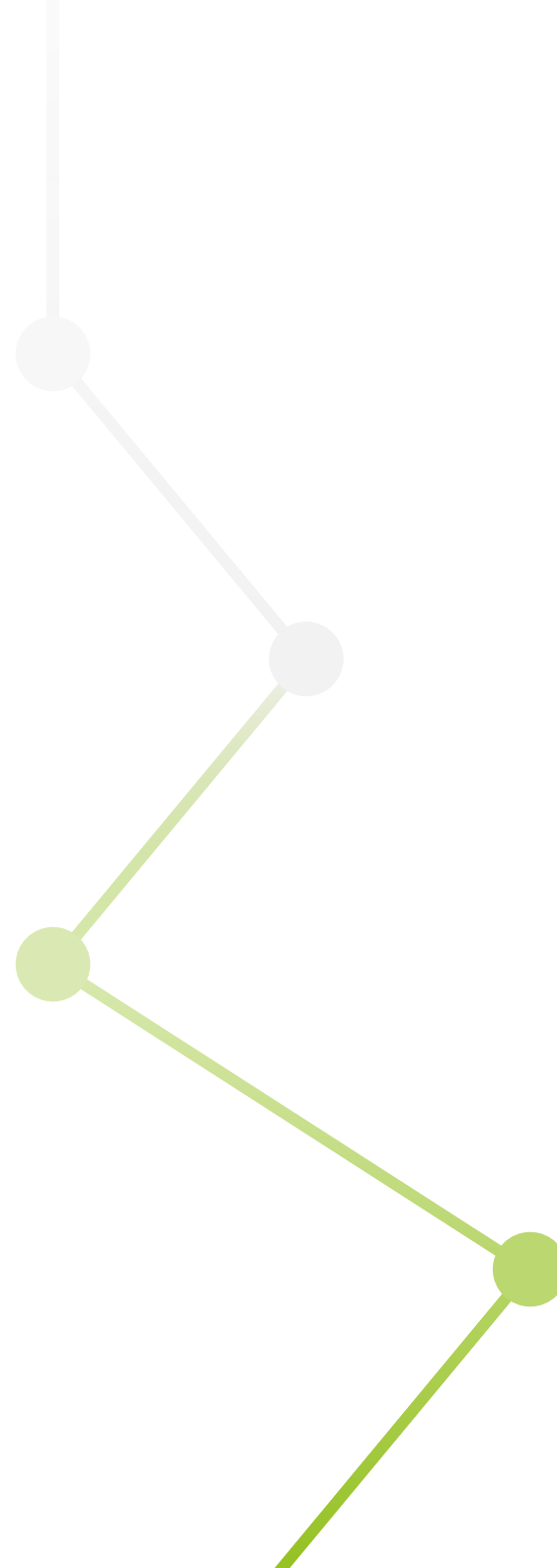
Über InMyOp

04

Ablauf einer  
Mitarbeitendenbefragung

# 01

Über uns



# Projektteam Testentwicklung



Krankheitsbedingt fehlen auf diesem Bild Linta Amirthasingam, Jennifer Bartetzko und Matthias Hegemann

# 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 InMyOp-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. je nach Abteilung)

Diagnose soll zu wirksamen **Verbesserungsmaßnahmen** auf allen Führungsebenen und in allen Unternehmensbereichen 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**

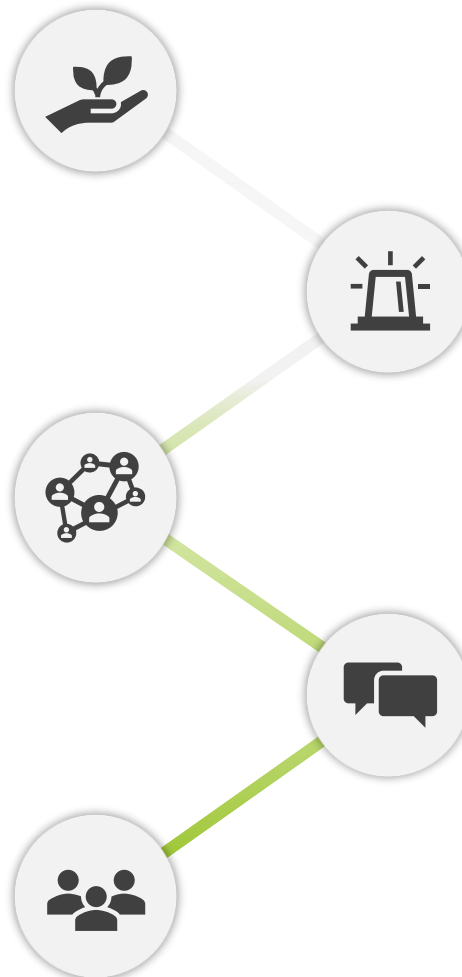


# Gründe für Mitarbeitendenbefragungen

Erkenntnisgewinn über Stärken und Schwächen sowie **Handlungsbedarfe** des Unternehmens

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** Unternehmen führen jährlich Mitarbeitendenbefragungen durch



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



Instrument zur Erreichung **langfristiger Ziele** der Organisation

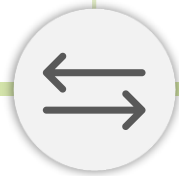
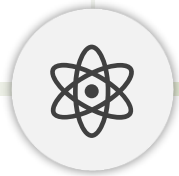
(Schubert, 2009; Frieg, Stratemeyer & Hossiep, 2015)

# 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



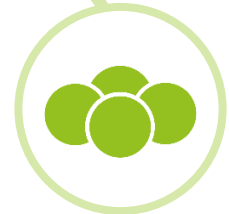
Fragebogen bildet arbeitsbezogene Aspekte **umfassend** ab (Inhaltliche Validität)

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 Short



auch als **Short-Version** erhältlich

## Organisationsklima

- Arbeitsklima
- Führungsklima
- Organisationsstruktur
- Kontinuität

## Arbeitsmotivation

- Tätigkeitsanreiz
- Berufliche Entfaltung

## Rahmenbedingungen

- Tätigkeitsbewertung
- Arbeitsbedingungen

InMyOp Short umfasst **32 Aussagen** auf **8 Skalen**  
(Bearbeitungszeit: ca. **5-10 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**

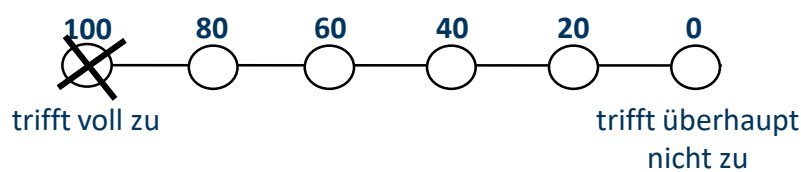


# Konstruktionsprinzip des InMyOp

- 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:

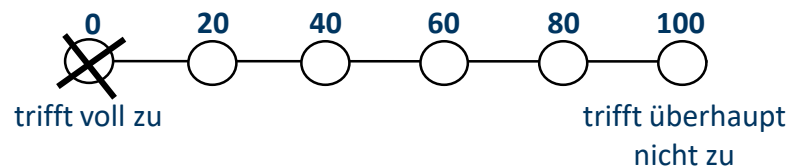
*„Meine Führungskraft ist bereit, sich mit Anregungen der Mitarbeiter auseinanderzusetzen.“*



Stimmt der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin dieser **positiv** formulierten Aussage voll zu, **resultiert ein Wert von 100**

- Beispiel:

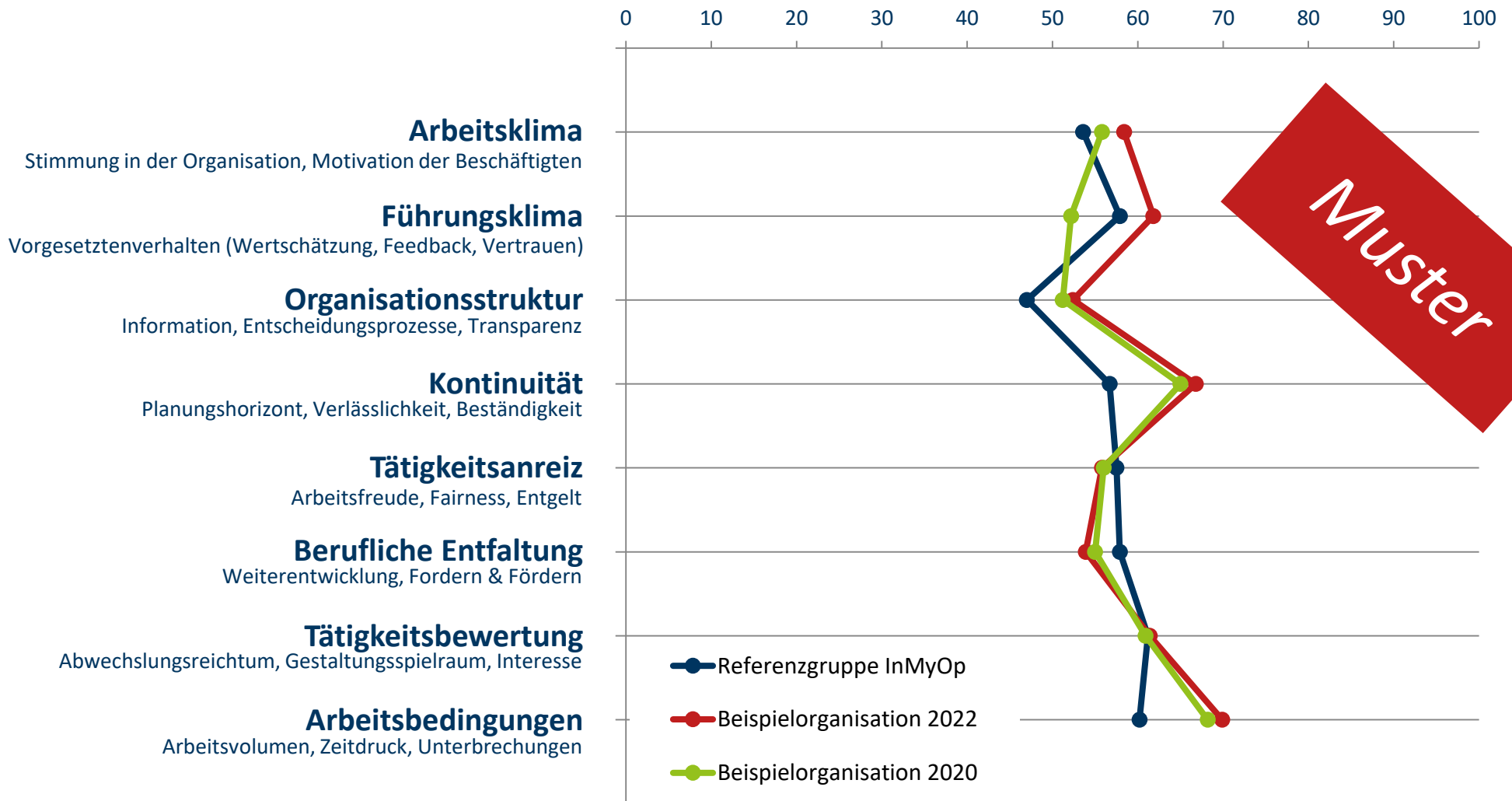
*„Von meiner Führungskraft erfahre ich nicht, wie gut ich meine Arbeit mache.“*



Stimmt der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin dieser **negativ** formulierten Aussage voll zu, **resultiert ein Wert von 0**

- Ergebnisinterpretation: 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 2022:** 325 Teilnehmende

# Beispielergebnis: Skala Organisationsstruktur

negativ 0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100 positiv

**Muster**



Der Weg, auf dem Entscheidungen getroffen werden, ist nachvollziehbar.

*Die Struktur in diesem Unternehmen ist stark verkrustet.*

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

Die Entscheidungen der Unternehmensleitung sind sinnvoll.

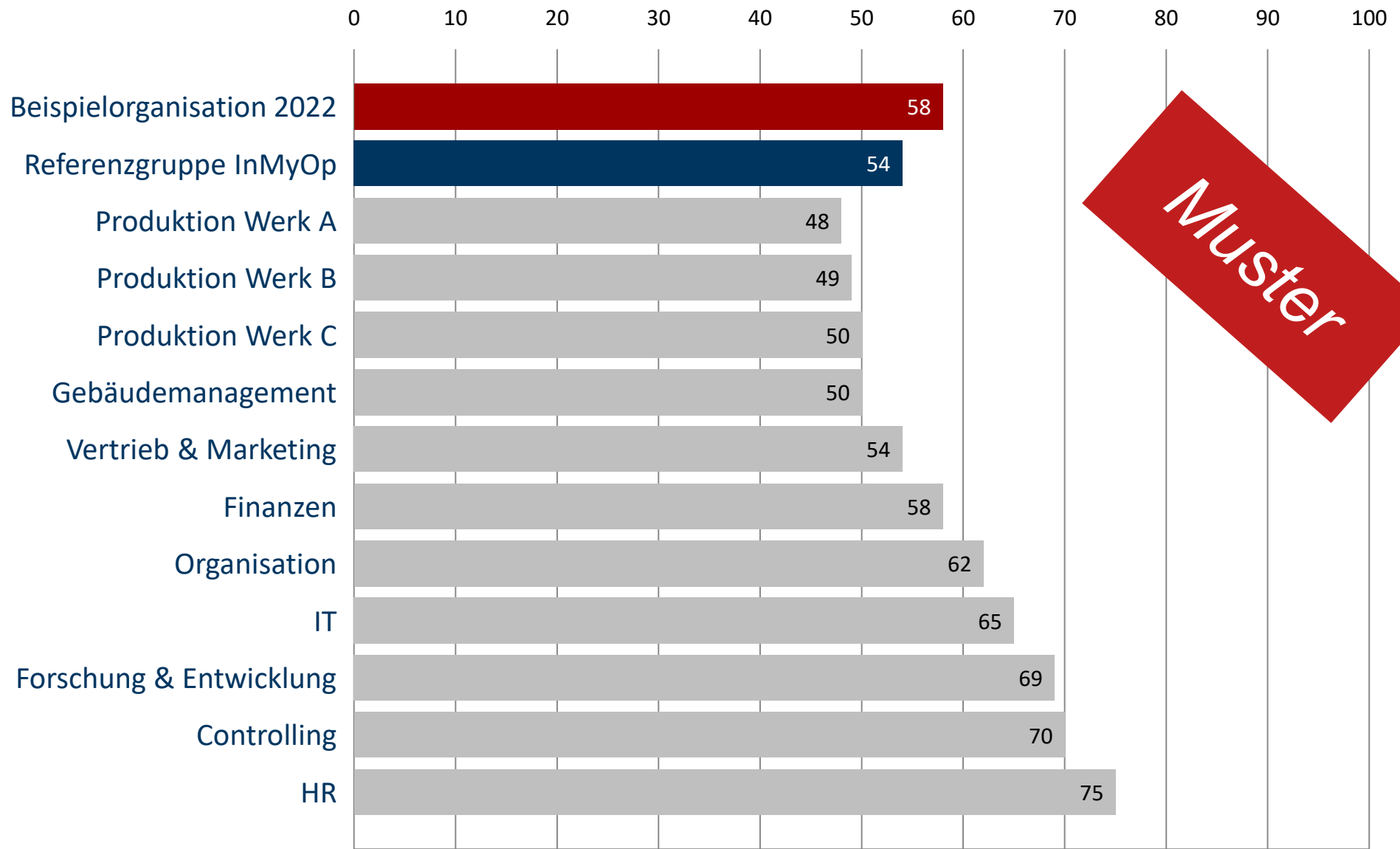
*Der Informationsfluss zwischen den Abteilungen ist bei Weitem nicht ausreichend.*

Entscheidungen werden im Unternehmen transparent gemacht.

*Viele Projekte verlaufen in diesem Unternehmen im Sande.*

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)

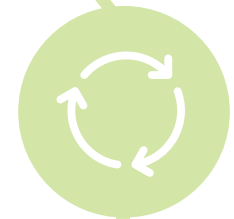


# InMyOp: Zentrale Kennwerte & Testgütekriterien

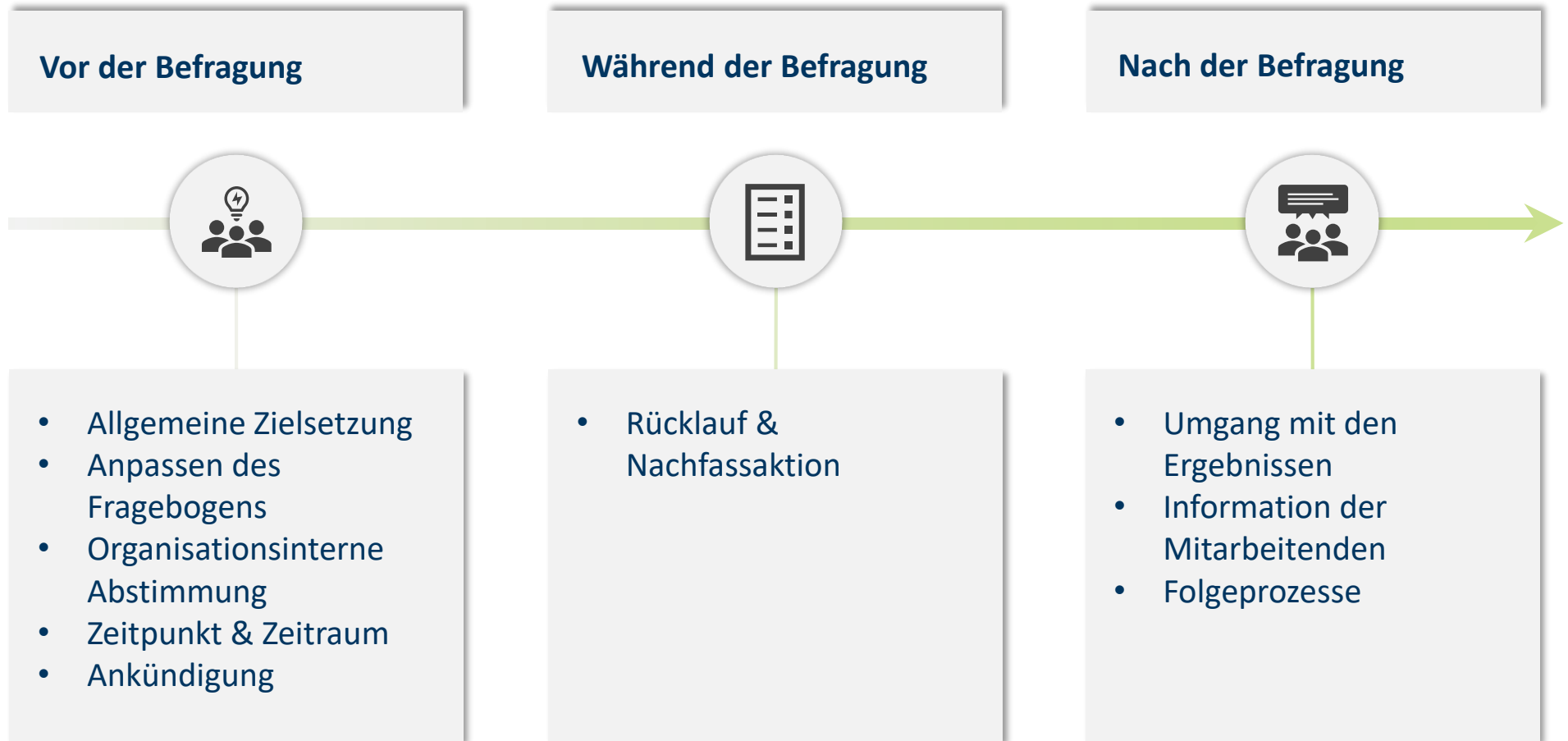
<b>Skalen</b>	8
<b>Items</b>	84
<b>Bearbeitungsdauer</b>	ca. 15-20 Min
<b>Normstichprobe</b>	ca. 20.000 Personen
<b>Reliabilität</b>	Ø Cronbachs Alpha der Skalen = .87
<b>Inhalt</b>	Fokus auf klassische Aspekte der Arbeitszufriedenheit
<b>Validität (Beispiel)</b>	Durchschnittliche Korrelation der Skalen 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...



## Wer koordiniert die Befragung intern?

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

## Wie wird die organisationsinterne Kontaktperson unterstützt?

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



# 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 (mind. 2)

# Ankündigung

Wann und wie soll 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!

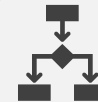


**Auf welchem Weg** sollen die Mitarbeitenden informiert werden?

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



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



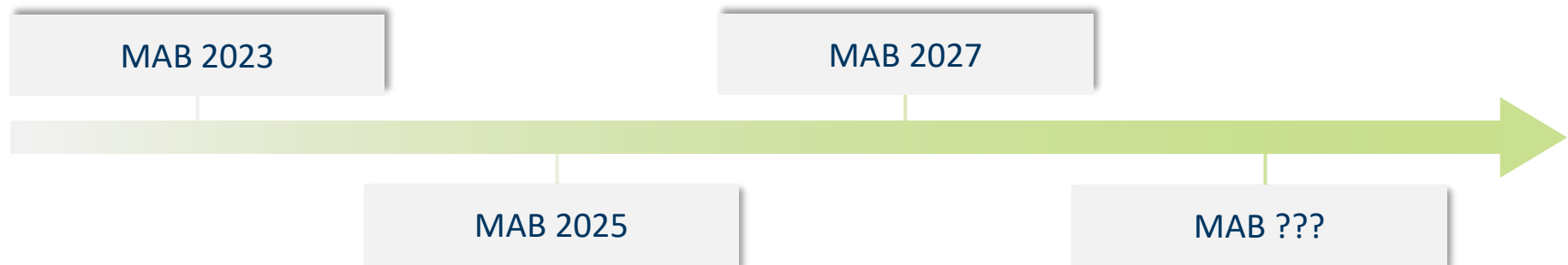
# Folgeprozesse im Nachgang

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

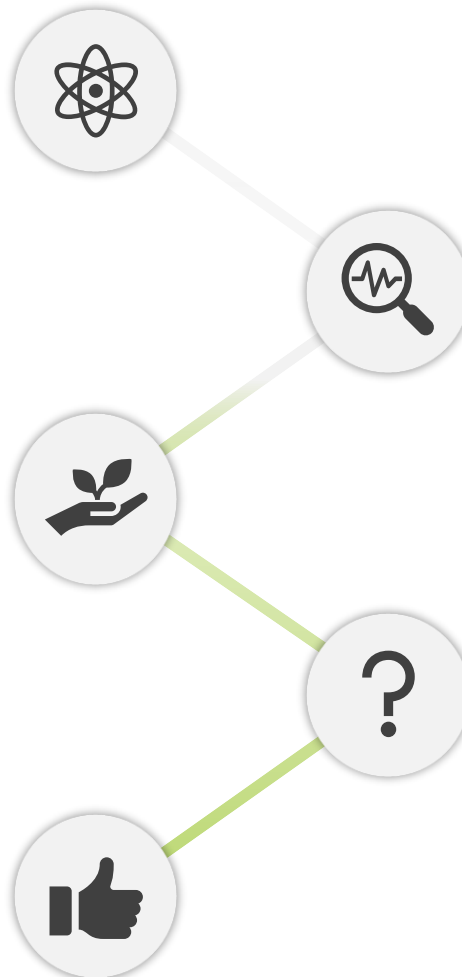
- Entwicklung und Bereitstellung eines leistungsstarken Instruments

## 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](http://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.