

Warum Mitarbeiterbefragungen?

Motivation, Engagement und Gesundheit von Mitarbeitern sowie Führungskräften sind entscheidende Voraussetzungen für den langfristigen Erfolg von Unternehmen. Wie aber steht es um die Zufriedenheit der Mitarbeiter? Wie motivierend sind die Arbeitsbedingungen, wo liegen Belastungsfaktoren?

Diese Fragen sind Gegenstand von Mitarbeiterbefragungen, die einen wesentlichen Bestandteil partizipativer Organisations- und Personalentwicklungsprozesse darstellen. Durch regelmäßige Erfassung relevanter Arbeitsbedingungen lassen sich, unter Einbindung des Knowhows der Mitarbeiter, gezielte Verbesserungsprozesse initiieren. Dazu gehören Maßnahmen zur Organisations- und/oder Personalentwicklung.



Das Fachgebiet Arbeits- und Organisationspsychologie (A&O) der Universität Kassel hat langjährige Erfahrungen in der Methodenentwicklung und bei der Durchführung von Mitarbeiterbefragungen. Der MABO wurde bereits bei Volkswagen Baunatal, B. Braun AG Melsungen, BMW München, EON Mitte, Vattenfall, Bombardier Kassel, Universität Kassel etc. eingesetzt

Inhalt und Vorgehen

Der MABO wird als standardisierter Fragebogen eingesetzt. Ausgehend von der Zielstellung und Problemsicht im Unternehmen können die Module zu den verschiedenen Themengebieten flexibel eingesetzt werden.

Themengebiete



- Arbeitsaufgabe
 - Tätigkeitsablauf
 - Tätigkeitsanforderungen
- Kommunikation & Kooperation
 - Informationsfluss
 - Zusammenarbeit mit Kollegen und anderen Abteilungen
 - Arbeitsatmosphäre
- Führung
 - Unterstützung durch den Vorgesetzten/die Leitungsebene
- Entwicklungsmöglichkeiten
 - Weiterbildung & Förderung
 - Perspektiven
- Arbeitsorganisation
 - Arbeitsabläufe
 - Arbeitsplatz & Arbeitsmittel
 - Umgang mit Konflikten
 - Arbeitssicherheit
- Zufriedenheit, Gesundheit, Motivation
 - Zufriedenheit
 - Motivation
 - Identifikation mit dem Unternehmen
 - Psychische Gesundheit
 - Physische Gesundheit

Darüber hinaus können spezifische, auf die Unternehmenssituation hin abgestimmte Module in die Befragung integriert werden. Bei Bedarf kann das Instrument angepasst und als Interviewleitfaden eingesetzt werden.

Ergebnisse und Maßnahmen

Die mit dem MABO erfassten Einstellungen der Organisationsmitglieder zu den verschiedenen Themen liefern wertvolle Erkenntnisse über die gegenwärtige Arbeitssituation, aus denen Optimierungsmaßnahmen abgeleitet werden können. Dazu werden die Daten anonymisiert ausgewertet, zu Statistiken und Trendaussagen verdichtet, grafisch dargestellt und im Unternehmen zurückgemeldet

Zur empirisch gestützten Interpretation der Ergebnisse steht eine umfassende Normstichprobe zur Verfügung, die eine Gesamtauswertung und darüber hinaus den Vergleich verschiedener Organisationseinheiten, Berufsgruppen und demographischer Gruppen ermöglicht. Hierdurch wird die bedarfsgerechte Maßnahmenplanung optimiert.



Weiter unterstützt wird dies durch den partizipativen Ansatz, bei dem die Ursachen der ermittelten Stärken und Schwächen im Dialog zwischen Mitarbeitern und Führungskräften bzw. Unternehm-

mensleitung geklärt und gemeinsam Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet werden.

	Gesamt	Mitarbeiter	Verwaltung	Führung
Skala / Anzahl Befragte	1295	532	365	140
Arbeitsaufgabe	77	81	70	80
Informationsfluss	59	61	55	62
Zusammenarbeit mit Kollegen	84	84	83	86
Unterstützung Vorgesetzter	81	88	80	68
Wahrnehmung Fachbereichsleitung	59	62	50	74
Wahrnehmung Universitätsleitung	48	44	50	60
Weiterbildung und Förderung	59	59	60	66
Arbeitsabläufe	48	43	55	41
Umgang mit Konflikten	52	51	50	51
Arbeitsplatz und Arbeitsmittel	80	79	82	80
Arbeitssicherheit	64	62	60	71
Belastungen / Gesundheit	39	27	50	20
Identifikation	83	76	86	89
Arbeitsatmosphäre	64	63	60	69
Perspektiven	67	56	73	85

Mitarbeiterbefragungen ermöglichen es, Prioritäten zu setzen und Handlungsbedarfe rechtzeitig zu erkennen. Sie bilden die Planungsgrundlage für ein gesundes Arbeits- und Betriebsklima, zeigen ein klares Bild der gegenwärtigen Situation hinsichtlich Stärken, Schwächen und Lösungspotentiale innerhalb der Organisation. So können effiziente Veränderungsprozesse mit messbarem Nutzen initiiert werden, um die Organisation für die Herausforderungen der Zukunft zu stärken.

Gütekriterien des MABO

Die Analyse umfangreicher Datensätze zeigt, dass der MABO ein objektives, zuverlässiges und valides Messinstrument ist, das den internationalen Normen nach DIN EN ISO 10075-3 – „Grundsätze und Anforderungen an Verfahren zur Messung und Erfassung psychischer Arbeitsbelastung“ – entspricht. Über diese Mindestanforderungen hinaus wird der MABO im Zuge neuer Erhebungen laufend evaluiert und optimiert.

Weitere Informationen zum MABO:

Prof. Dr. Oliver Sträter
Universität Kassel
Fachbereich Maschinenbau
Arbeits- und Organisationspsychologie

Heinrich-Plett-Strasse 40
D-34132 Kassel
Tel: +49 561 804 4210
E-Mail: straeter@uni-kassel.de