



**Eine Auswahl unserer Messinstrumente
im Überblick**
Institut für Wirksamkeitsanalyse

Dipl. Psychologe Rainer Oberkötter

Inhaltsverzeichnis

I.	Eine Auswahl unserer Messinstrumente	3
II.	Gefährdungsanalyse psychische Belastungen	4
III.	Teamfragebogen	7
IV.	BGW-Personalbefragung Plus	10
V.	Führungskräfte-Feedback	13
VI.	Mitarbeiterbefragung	16
VII.	Seminarbeurteilung	19

I. Eine Auswahl unserer Messinstrumente

Instrument	Umfang	Aspekte / Themenschwerpunkte	Besonderheit Ifw
Gefährdungsanalyse psychischer Belastung (modifiziert nach BASA II)	<ul style="list-style-type: none"> • 6 Skalen • 39 Items 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsinhalte • Arbeitsorganisation • Soziale Beziehungen • Führung • Arbeitsumgebung • Neue Arbeitsformen 	<ul style="list-style-type: none"> • Wissenschaftlich und teststatistisch fundiertes Instrument • Erfassung der Themen „Digitalisierung“ und „atypische Beschäftigungsformen“ • Bei Bedarf: Ausweitung auf gewerbliche Mitarbeiter
Teamfragebogen	<ul style="list-style-type: none"> • 4 Skalen • 20 Items • 4 offene Fragen 	<ul style="list-style-type: none"> • Gruppenkohäsion • Entscheidungsfindung • Informationsaustausch • Fehlerkultur 	<ul style="list-style-type: none"> • Kurzer Fragebogen, der schnell zu handlungsrelevanten Ergebnissen führt • Bei Bedarf: Skala für Teamleitungen
BGW-Personalbefragung Plus (ehemals MIAB)	<p><i>Belastung:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 6 Skalen • 22 Items <p><i>Beanspruchung:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • 4 Skalen • 17-22 Items 	<p><i>Belastung:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Qualitative und quantitative Arbeitsbelastung • Arbeitsorganisation • Soziales Umfeld (Kollegen & Führung) • Außerberufliche Situation <p><i>Beanspruchung:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Gefühle und Eindrücke mit Bezug Arbeit • Häufigkeit von körperlichen Beschwerden • Stärke von körperlichen Beschwerden • Außerberufliche Situation 	<ul style="list-style-type: none"> • Tiefgehende Analyse der BGW-Personalbefragung • Berücksichtigung aller Fragebögen (BGW-Personalbefragung erlaubt nur Fragebögen ohne fehlende Werte) • Möglichkeit des Vergleichs zwischen verschiedenen Gruppen • Berechnung und Vergleich von Mittelwerten
Führungskräfte-Feedback	<ul style="list-style-type: none"> • 8 Skalen • 38 Items • 3 offene Fragen 	<ul style="list-style-type: none"> • Wertschätzung & Respekt • Information & Kommunikation • Delegation • Motivation • Lob & Kritik • Mitarbeiterförderung • Unternehmensphilosophie • Unternehmenskultur 	<ul style="list-style-type: none"> • Abgleich der Selbst- und Fremdwahrnehmung durch Befragung von FK und MA
Mitarbeiterbefragung - Exemplarisches Beispiel -	<ul style="list-style-type: none"> • 4 Skalen • 23 Items • 1 offene Frage 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsorganisation • Vorgesetzte • Kollegen • Arbeitszufriedenheit 	<ul style="list-style-type: none"> • Individuelle Anpassung des Instrumentes an Ihre Wünsche
Seminarbeurteilung	<ul style="list-style-type: none"> • 5 Skalen • 43 Items • 3 offene Fragen 	<ul style="list-style-type: none"> • Seminarthemen • Gestaltung • Teilnehmerunterlagen • Organisation / Rahmen • Dozenten 	<ul style="list-style-type: none"> • Benchmark auf der Basis von 100.000 Befragten

II. FB Gefährdungsanalyse psychischer Belastung



Quelle: <http://www.pixabay.com>

II. FB Gefährdungsanalyse psychischer Belastung

- Modifikation des BASA II
- Zielgruppen: Verwaltung & Call-Center
 - Optional: Ausweitung auf gewerblichen Bereich
- Umfasst 39 Items über 6 Skalen
- Erfüllt alle Kriterien der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA)
 - Zusätzlich: Erfassung neuer Arbeitsformen (Digitalisierung, atypische Beschäftigung)
- Güte: gute bis sehr gute Reliabilitäten zwischen 0,5 und 0,9

II. FB Gefährdungsanalyse psychischer Belastung Kurz-Beschreibung

Gefährdungsanalyse psychischer Belastung

Nicht nur Lasten tragen ist belastend. Auch psychische Faktoren können an die Substanz gehen und die Produktivität der Mitarbeitenden mindern. Unser *Fragebogen zur Gefährdungsanalyse psychischer Belastungen* dient dazu, potenzielle Gefahrenherde zu diagnostizieren und Veränderungen anzuregen. Dabei werden alle Kriterien der GDA erfüllt. Zusätzlich werden mit den Aspekten „Digitalisierung“ und „atypische Beschäftigung“ neue Formen der Arbeitswelt berücksichtigt. Er kann in der Verwaltung und im Call-Center eingesetzt oder nach Bedarf für gewerbliche Mitarbeitende angepasst werden. Denken Sie über eine Analyse psychischer Belastungen in Ihrem Unternehmen nach? Dann kontaktieren Sie uns!

III. Teamfragebogen



Quelle: <http://www.pixabay.com>

III. Teamfragebogen

- Zielgruppe: jegliche Konstellation von Teams, insbesondere Generation-Y
- Umfasst 20 Items über 4 Skalen sowie 4 offene Fragen
- Erfasste Themen beinhalten Gruppenkohäsion, Entscheidungsfindung, Informationsaustausch und Fehlerkultur
 - Bei Bedarf auch Aspekte zur Teamleitung
- Güte: sehr gute Reliabilitäten zwischen 0,85 und 0,9

III. Teamfragebogen Kurz-Beschreibung

Teamfragebogen

Kooperation ist der Schlüssel zum Erfolg! Denn nur durch eine gute Zusammenarbeit wird innovatives und erfolgreiches Arbeiten gewährleistet. Unser *Teamfragebogen* hilft Ihnen dabei, die Arbeit in Ihrem Team zu analysieren und Handlungsfelder sichtbar zu machen. Er umfasst entscheidende Aspekte guter Kooperation wie Kommunikation, Entscheidungsfindung oder Informationsaustausch und nach Bedarf das Verhältnis zur Teamleitung. **Sprechen Sie uns an und lassen Sie uns gemeinsam Lösungen finden!**

IV. BGW-Personalbefragung Plus



Quelle: <http://www.pixabay.com>

IV. BGW-Personalbefragung Plus

- Basierend auf der BGW-Personalbefragung
- Umfasst die Themen psychische Belastung und psychische Beanspruchung
- Kann in der ambulanten und stationären Pflege oder Behindertenhilfe eingesetzt werden
- Beinhaltet 6 Skalen mit 22 Items (psychische Belastung) bzw. 4 Skalen mit 17-22 Items (psychische Beanspruchung)
- Güte: gute bis sehr gute Reliabilitäten zwischen 0,67 und 0,83
- **IfW-Add-on:** Tiefergehende Analysen durch Gruppen- und Mittelwertvergleiche

IV. BGW-Personalbefragung Plus Kurz-Beschreibung

BGW-Personalbefragung Plus

Zufriedene und gesunde Mitarbeitende bilden das Fundament für den Unternehmenserfolg. Um Faktoren psychischer Belastungen und Beanspruchungen in Ihrem Unternehmen identifizieren und angehen zu können, bieten wir Ihnen die *BGW-Personalbefragung* an. Diese kann sowohl in der Alten- und Krankenpflege sowie in stationären Wohnbereichen eingesetzt werden. Die Auswertung wird von uns übernommen und als zusätzlicher Service mit tiefergehenden Analysen unterfüttert. **Sichern Sie jetzt die Zufriedenheit und Gesundheit Ihrer Mitarbeitenden!**

V. Führungskräfte-Feedback



Quelle: <http://www.pixabay.com>

V. Führungskräfte-Feedback

- 8 Skalen mit insgesamt 38 Items und 3 offene Fragen
- Umfasst die Aspekte Wertschätzung & Respekt, Information & Kommunikation, Delegation, Motivation, Lob & Kritik, Mitarbeiterförderung, Unternehmensphilosophie, Unternehmenskultur
- Berücksichtigt Wahrnehmung der Führungskraft sowie deren Mitarbeitende
- Güte: sehr gute Reliabilitäten zwischen 0,7 und 0,94

V. Führungskräfte-Feedback Kurz-Beschreibung

Führungskräfte-Feedback

Führungskräfte sind die entscheidende Schnittstelle zwischen Unternehmensleitung und den Mitarbeitenden. Nur eine geeignete Führungskraft kann eine Balance zwischen den Ebenen garantieren und die Zufriedenheit der Mitarbeitenden sowie den Erfolg des Unternehmens sicherstellen. Wie es mit Ihren Führungskräften gestellt ist, können Sie mit unserem *Führungskräfte-Feedback* erfahren. Es umfasst wesentliche Aspekte eines guten Führungsstils wie z. B. Kommunikation, Delegation oder Mitarbeiterförderung und berücksichtigt darüber hinaus sowohl die Wahrnehmung der Führungskräfte als auch die der Mitarbeitenden. Somit bietet unser Instrument die Basis für einen entwicklungsorientierten Austausch zwischen den Akteuren. **Sie möchten die Zusammenarbeit zwischen Ihren Führungskräften und den Mitarbeitenden verbessern? Dann Sprechen sie uns an!**

VI. Mitarbeiterbefragung



Quelle: <http://www.pixabay.com>

VI. Mitarbeiterbefragung

- Wissenschaftlich fundierte und professionelle Beratung bei der Auswahl eines geeigneten Messinstrumentes für Ihr Anliegen
- Ggf. Entwicklung eines neuen Messinstrumentes, zielgenau auf Ihre Wünsche zugeschnitten
 - Beratung bei der Auswahl von Fragen
 - Durchführung eines Pretests
 - Überprüfung der Güte des neuen Instrumentes mithilfe wissenschaftlicher Verfahren (Reliabilitätsanalysen, Faktorenanalysen)
- Beispiel eines bereits entwickelten Messinstrumentes
 - 4 Skalen mit 23 Items sowie 1 offene Frage
 - Deckt die Bereiche Arbeitsorganisation, Vorgesetzte, Kollegen und Arbeitszufriedenheit ab
 - Güte: sehr gute Reliabilitäten zwischen 0,75 und 0,96

VI. Mitarbeiterbefragung Kurz-Beschreibung

Mitarbeiterbefragung

Mit zufriedenen Mitarbeitenden lässt es sich besser arbeiten! Darum empfehlen wir, eine Plattform für Anregungen und Kritik, aber auch für positive Rückmeldungen zu bieten. Eine etablierte Form ist die *Mitarbeiterbefragung*. Neben bereits entwickelten und etablierten Instrumenten zur Befragung Ihrer Mitarbeitenden begleiten wir Sie auf Wunsch gerne wissenschaftlich fundiert bei der Entwicklung eines neuen Messinstrumentes, welches speziell Ihren Anliegen entspricht und Ihren unternehmerischen Besonderheiten gerecht wird. **Schenken Sie Ihren Mitarbeitenden Gehör und kontaktieren Sie uns!**

VII. Seminarbeurteilung



Quelle: <http://www.pixabay.com>

VII. Seminarbeurteilung

- Umfasst 5 Skalen mit insgesamt 43 Items sowie 3 offene Fragen
- Berücksichtigt die Aspekte Seminarthemen, Gestaltung, Teilnehmerunterlagen, Organisation / Rahmenbedingungen und Dozenten
- Güte: sehr gute Reliabilitäten zwischen 0,75 und 0,95

VII. Seminarbeurteilung Kurz-Beschreibung

Seminarbeurteilung

In Zeiten ständigen Wandels ist lebenslanges Lernen von großer Bedeutung. Wichtig ist jedoch, dass dies innerhalb eines angemessenen Rahmens stattfindet. Unser Fragebogen zur *Seminarbeurteilung* hilft Ihnen dabei, eine zielführende Vermittlung von Wissen sicherzustellen. Dabei werden Aspekte wie Gestaltung, organisationale Rahmenbedingungen oder Kompetenz der Dozenten auf den Prüfstand gestellt. Die Bewertung von Hotelaspekten gibt Ihnen zusätzlich eine gute Verhandlungsbasis für die Gespräche mit den Seminarhäusern. **Stellen Sie die Effizienz Ihrer Seminare sicher und nehmen Sie unsere Erfahrung von über 100.000 befragten Seminarteilnehmern in Anspruch!**