MOLA

Menschen. Organisationskultur. Leistung. Arbeitsgestaltung.

MOLA Online-Plattform:
Ergebnisse verstehen und interpretieren

Drucknummer 9053

UVB
Unfallversicherung
Bund und Bahn

Impressum

Herausgeber:
Unfallversicherung Bund und Bahn –
Geschäftsbereich Arbeitsschutz und Prävention

Hauptstandort Wilhelmshaven
Weserstraße 47
26382 Wilhelmshaven
Telefon: 0 44 21 / 4 07 - 40 07
Fax: 0 44 21 / 4 07 - 14 49

Hauptstandort Frankfurt
Salvador-Allende-Straße 9
60487 Frankfurt am Main
Telefon: 0 69 / 4 78 63 - 0
Fax: 06 9 / 4 78 63 - 29 02

www.uv-bund-bahn.de
medienversand@uv-bund-bahn.de

Redaktion:
Referat Psychologie und Gesundheitsmanagement UVB

Gestaltung:
DOCK26, Wilhelmshaven
www.dock26.de

Stand:
1. Auflage, Oktober 2023

Inhalt

Impressum 2

Inhalt 3

1 Es geht los 4

2 So geht es zu den Ergebnissen 4

3 Eine erste Übersicht 4

4 Ergebnisse verstehen 5

4.1 Was steckt hinter der Relevanzmatrix? . . . 5

4.2 Was steckt hinter der Detailübersicht? . . . 7

5 Auswertung der Strukturvariablen 8

6 Ergebnisse interpretieren 10

6.1 Schritt 1: Relevanzmatrix 10

6.2 Schritt 2: Detailübersicht 11

7 Vorgehen bei der Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung 15

8 Zum Abschluss 16

Glossar 16

1 Es geht los

Sie haben den MOLA-Fragebogen mit der Online-Plattform der Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB) eingesetzt und möchten nun wissen, wie Sie die Ergebnisse am Besten auswerten? Dann sind Sie hier genau richtig!

Beginnen können Sie mit der Auswertung, sobald Ihr Befragungszeitraum vorüber ist. Sofern Sie nichts anderes vereinbart haben, sind nun zwölf Wochen Zeit, die für Sie relevanten Daten auszuwerten und die Ergebnisberichte herunterzuladen.

Achtung!

Haben Sie nichts anderes vereinbart, stehen Ihnen nach Beendigung des Befragungszeitraums die Daten für zwölf Wochen zur Auswertung und zum Download zur Verfügung.

Erfahren Sie nun, wie Sie die Befragung für sich auswerten können. Welche Aussagen stecken hinter den Grafiken und welche Filtermöglichkeiten können Sie anwenden? Kommen Sie den für Sie wichtigen Themen auf die Spur.

2 So geht es zu den Ergebnissen

Als erstes loggen Sie sich mit Ihren Zugangsdaten im Administrations-Tool der MOLA Online-Plattform ein. So gelangen Sie auf die Ihnen bereits bekannte **Hauptauswahl** (vgl. Abb. 1).

Abb. 1: Menü Hauptauswahl im Administrations-Tool von MOLA

Dort klicken Sie auf **Befragung auswerten** und gelangen direkt zu den ersten Ergebnissen. Von hier aus können Sie alle Auswertungen vornehmen und herunterladen.

3 Eine erste Übersicht

Im oberen Bereich sehen Sie nun die von Ihnen angelegten *Strukturvariablen* (vgl. Abb. 2, S. 5). In den dazugehörigen Drop-Down-Feldern ist zunächst **keine Auswahl** eingestellt. Das bedeutet, dass im Folgenden die Ergebnisse auf der Ebene der Gesamtorganisation angezeigt werden. Diese Betrachtung gibt einen Überblick über die Angaben aller Teilnehmenden. So können Sie die Themen erkennen, die für die gesamte Organisation relevant sind.

Im späteren Verlauf der Auswertung können Sie hier nach den *Strukturvariablen* filtern und diese miteinander kombinieren.

Direkt darunter sehen Sie die sogenannte **Relevanzmatrix** (vgl. Abb. 3, S. 6). Diese bildet die Skalen des MOLA-Fragebogens ab, die für die Zufriedenheit und Gesundheit der Beschäftigten relevant sind.

Wenn Sie nun weiter runterscrollen, gelangen Sie zur **Detailübersicht** (vgl. Abb. 4, S. 7). In dieser finden Sie zu allen Skalen und Fragen ***(Items)*** *Mittelwerte*, *Häufigkeiten*, *Standardabweichung*. Zudem werden *Schwellenwertunterschreitungen* angezeigt.

Abb. 2: Auswahlmenü der Strukturvariablen

Sofern Sie **Zusatzfragen** in die Befragung eingefügt haben, finden Sie diese am Ende der Detailübersicht. Diese Fragen werden nicht in die Berechnungen der Relevanzmatrix integriert.

Ganz am Ende der Detailübersicht finden Sie den Button **Ergebnisse herunterladen**. Über dieses Feld erhalten Sie einen pdf-Bericht über die auf der Seite stehenden Ergebnisse. Dort enthalten sind auch die ***Rücklaufquoten***, sowohl insgesamt als auch nach *Strukturvariablen*, sofern Sie beim Anlegen der Befragung Grundgesamtheiten für die *Strukturvariablen* angegeben haben.

Erstrebenswert ist eine *Rücklaufquote* von mindestens 50 %, damit Sie davon ausgehen können, dass Ihre Ergebnisse einen erheblichen Teil Ihrer Beschäftigten abbilden. Niedrigere *Rücklaufquoten* können darauf hinweisen, dass unter den Beschäftigten eine generelle Unzufriedenheit oder mangelndes Vertrauen in die Organisation herrscht. Sie können aber auch strukturelle Ursachen haben, zum Beispiel weil eine Gruppe im Befragungszeitraum sehr ausgelastet war oder nicht ausreichend Möglichkeit zur Teilnahme hatte.

4 Ergebnisse verstehen

Im Folgenden möchten wir Ihnen erläutern, was für Informationen Sie aus den einzelnen Ergebnisdarstellungen entnehmen können.

4.1 Was steckt hinter der Relevanzmatrix?

Die Relevanzmatrix bildet die Skalen des MOLA-Fragebogens ab, die für die Zufriedenheit und Gesundheit der Beschäftigten relevant sind (vgl. Abb. 3, S. 6).

Je höher eine *Skala* auf der y-Achse liegt, desto relevanter ist sie. Je weiter rechts sie auf der x-Achse liegt, desto höher ist ihr *Mittelwert*. Grundsätzlich gilt: Je höher der *Mittelwert*, desto positiver ist die Bewertung.

Dazu ist auch immer die *Standardabweichung* eingezeichnet. Diese zeigt, wie weit die Angaben der Beschäftigten streuen, also wie unterschiedlich die Antworten ausfallen. Bei der Feststellung von Chancen und Risiken sollten nicht nur die Skalen berücksichtigt werden, deren *Mittelwert* in den grünen bzw. roten Bereich fallen, sondern auch die, deren *Standardabweichung*en dort hineinragen.

Die farbliche Einordnung der verschiedenen Bereiche der Grafik basieren auf Erfahrungen aus bisherigen Befragungen mit dem MOLA-Fragebogen.

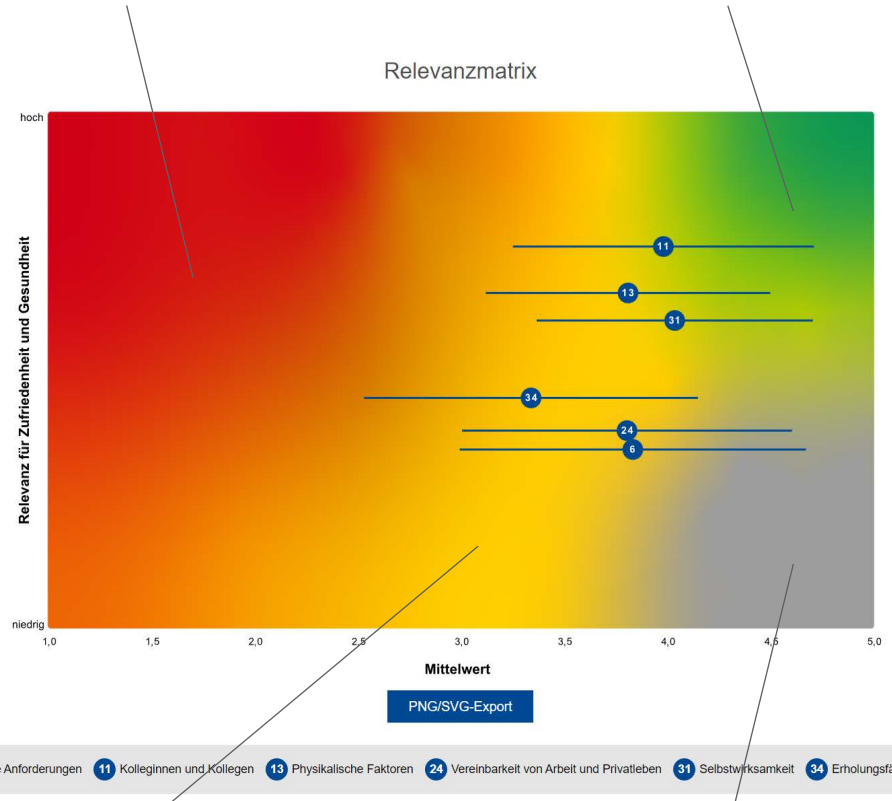
Rekodierte Items:

Grundsätzlich gilt: Je höher der *Mittelwert*, desto positiver ist die Bewertung. Um dies einzuhalten, wurden einzelne *Items* (einzelne Fragen) „*rekodiert*“. *Rekodiert* ist ein *Item*, wenn die Angaben der Ausprägungen rechnerisch umgedreht wurden. *Item* 17 beispielsweise („Bei meiner Arbeit werde ich häufig beleidigt, bedroht oder körperlich angegriffen“) ist in der Auswertung rekodiert. Somit bedeutet ein hoher *Mittelwert* nicht, dass viele Personen dieser Aussage zustimmen, sondern dies eher nicht erleben. Eine einfache Art, die Ergebnisse für Sie dann zu interpretieren ist, die Aussage gegenteilig zu formulieren, bei *Item* 17 also: Bei meiner Arbeit werde ich selten beleidigt, bedroht oder körperlich angegriffen.

Insbesondere die Einordnung des roten Bereichs basiert auf *Schwellenwerten*. Diese *Schwellenwerte* geben Auskunft, ab welchem Wert eine Person mit doppeltem Risiko gefährdet ist, sich selbst als unzufrieden und ungesund einzuschätzen.

Im rot markierten Bereich sehen Sie Skalen mit einem niedrigen *Mittelwert*. Diese wurden von den Befragten also eher schlecht bewertet. Hier erkennen Sie mögliche Risiken, die für die Zufriedenheit und Gesundheit der Beschäftigten relevant sein können.

Im grün markierten Bereich sehen Sie Skalen mit einem hohen *Mittelwert* und einer hohen Relevanz für die Zufriedenheit und Gesundheit. Hier erkennen Sie mögliche Chancen, die für die Zufriedenheit und Gesundheit der Beschäftigten genutzt werden können.



Skalen, die in den gelben bzw. orangenen Bereich fallen, sind nicht eindeutig als Chance oder Risiko erkennbar. Sie sind dennoch relevant für die Zufriedenheit und Gesundheit der Beschäftigten. Auch hier sollten Sie einen vertiefenden Blick in die einzelnen Fragen werfen.

Der graue Bereich enthält die Skalen, die für die Zufriedenheit und Gesundheit der Beschäftigten nicht besonders relevant sind und gleichzeitig einen hohen *Mittelwert* haben. Sie werden tendenziell also gut bewertet. Sie sind nicht als Chance erkennbar, weil sie wenig relevant sind und nicht als Risiko, weil sie einen hohen *Mittelwert* aufweisen. In der weiteren Betrachtung der Skalen und *Items* können diese Skalen als nachrangig angesehen werden.

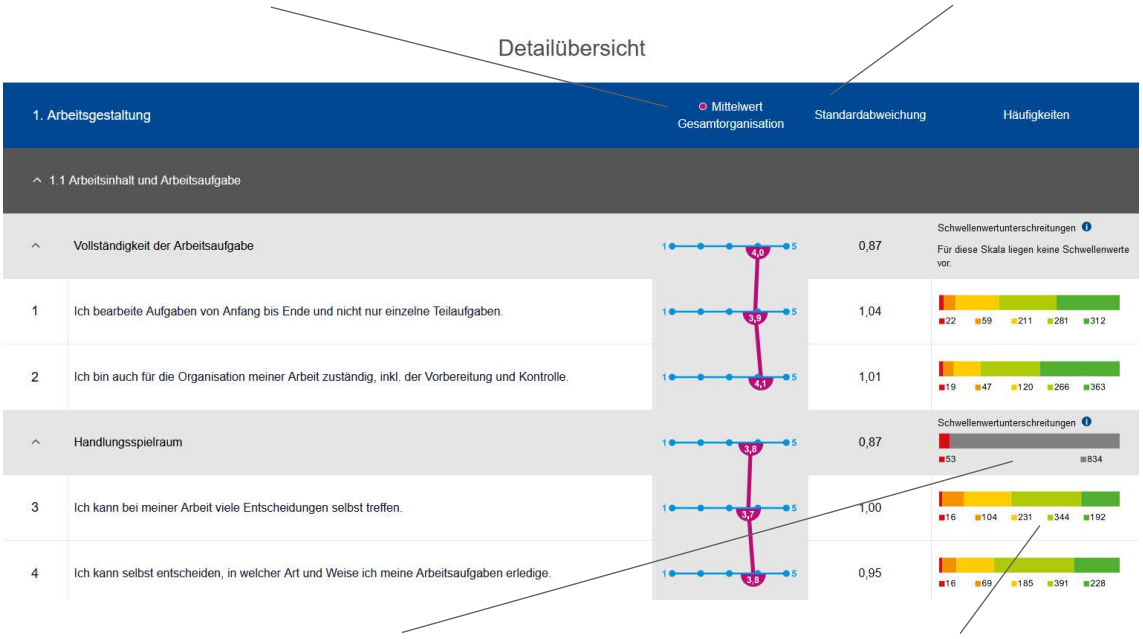
Abb. 3: Die Relevanzmatrix verstehen

4.2 Was steckt hinter der Detailübersicht?

In der Detailübersicht finden Sie zu allen Skalen und *Items Mittelwerte*, *Häufigkeiten* und *Standardabweichungen*. Weiterhin finden Sie die sogenannten *Schwellenwert*unterschreitungen (Abb. 4).

Die *Standardabweichung* gibt Auskunft darüber, wie sehr sich die Antworten verschiedener Personen auf einer *Skala* voneinander unterscheiden. Je höher die *Standardabweichung* ist, desto weniger können Sie davon ausgehen, dass der gefundene *Mittelwert* die Einschätzung aller Beschäftigten zutreffend abbildet.

Der *Mittelwert* gibt die durchschnittliche Einschätzung der Beschäftigten in Bezug auf diese *Skala* bzw. dieses *Item* an.



Die Darstellung der *Schwellenwert*unterschreitungen zeigt an, wie viele Personen mit ihrem individuellen *Mittelwert* auf einer *Skala* unter dem *Schwellenwert* liegen. Das bedeutet, das Risiko dieser Person, sich selbst als wenig zufrieden und gesund einzuschätzen, ist doppelt so hoch wie das Risiko der *UVT-Stichprobe*.

Rechts sehen Sie die Häufigkeitsverteilungen der einzelnen *Items*. Die *Items*, die besonders viele Angaben im dunkel- und hellgrünen Bereich haben, werden als sehr gut bewertet, die mit vielen Antworten im roten und orangen Bereich als schlecht.

Abb. 4: Die Detailübersicht verstehen

Direkt über der Detailübersicht haben Sie zusätzlich die Möglichkeit einen Haken zu setzen, so dass Ihnen ausschließlich die jeweils fünf Skalen mit den meisten und wenigsten *Schwellenwert*unterschreitungen angezeigt werden (vgl. Abb. 5).

Sofern Sie Zusatzfragen in die Befragung integriert haben, können zu diesen keine *Schwellenwert*unterschreitungen berechnet werden.

Abb. 5: Schwellenwertunterschreitungen filtern

5 Auswertung der Strukturvariablen

Durch die Filterung nach *Strukturvariablen*, werden die Ergebnisse auf Gruppenebene angezeigt. Hierzu klicken Sie das Drop-Down-Feld einer Strukturvariable an, wählen eine Kategorie aus und klicken auf **Filter anwenden** (vgl. Abb. 6). In diesem Moment berechnet die Online-Plattform die Ergebnisse. Dies kann ein paar Sekunden dauern.

Abb. 6: Filterung nach Strukturvariablen

Bitte nicht wundern: Da für die Relevanzmatrix auf Ebene der *Strukturvariablen* eine etwas andere Berechnung durchgeführt wird als auf der Ebene der Gesamtorganisation (einfache Regression anstelle multipler Regression), werden hier in der Regel deutlich mehr Skalen angezeigt (vgl. Abb. 7). ›

Die darunter angezeigte Detailübersicht zeigt Ihnen zusätzlich zum *Mittelwert* der ausgesuchten *Strukturvariablen* den *Mittelwert* der Gesamtorganisation an (vgl. Abb. 8, S. 10). So sehen Sie auf einem Blick, ob die ausgesuchte Personengruppe abweichend zur Gesamtorganisation geantwortet hat.

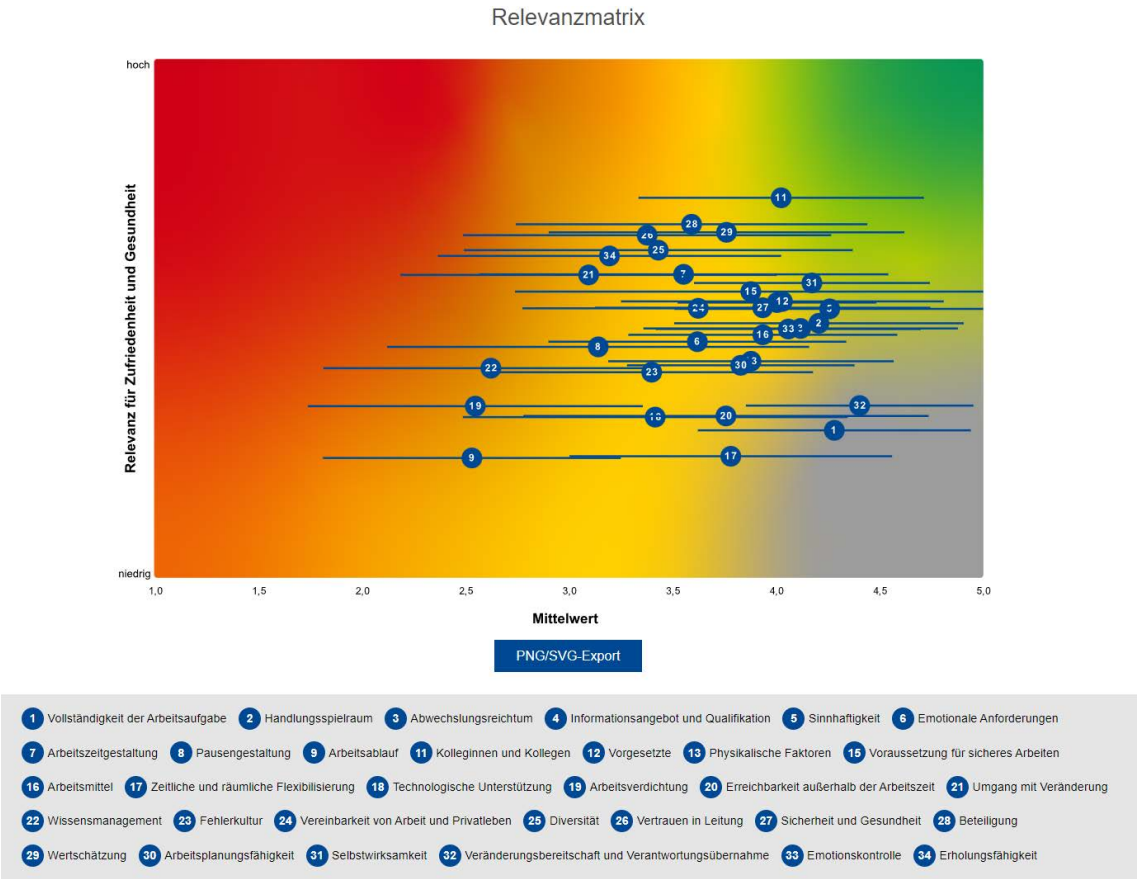


Abb. 7: Relevanzmatrix auf Ebene der Strukturvariablen

Abb. 8: Detailübersicht auf Ebene der Strukturvariablen

Um Ergebnisse auf Gruppenebene besser zu verstehen, können durch Filterung verschiedene *Strukturvariablen* miteinander kombiniert werden. In unserem Beispiel von Abbildung 6 könnte also zusätzlich zur Führungsverantwortung auch noch die Unterabteilung ausgewählt werden. Mit weiteren *Strukturvariablen* lassen sich relevante Personengruppen zunehmend eingrenzen.

Führt die Filterung dazu, dass weniger als 30 Personen in der Gruppe enthalten sind, wird die Relevanzmatrix aus statistischen Gründen nicht mehr angezeigt. In der Interpretation der Ergebnisse beginnen Sie dann mit der Detailübersicht. Mögliche Risiken erkennen Sie dann an einer hohen Anzahl an *Schwellenwert*unterschreitungen, die Sie, wie oben beschrieben, filtern können.

Wenn in einer Gruppe weniger als fünf Personen enthalten sind, werden aus Datenschutzgründen keine Ergebnisse mehr angezeigt.

6 Ergebnisse interpretieren

Nachdem Sie sich ausführlich mit den verschiedenen Auswertungsmöglichkeiten vertraut gemacht haben, geht es nun um die schrittweise Interpretation der Ergebnisse. Im Folgenden sehen Sie eine beispielhafte Ergebnisinterpretation für Personen mit Führungsverantwortung.

6.1 Schritt 1: Relevanzmatrix

Im ersten Schritt betrachten wir, welche Skalen bei den Führungskräften in den roten oder grünen Bereich ragen. Da für diese Gruppen viele Skalen relevant für die Zufriedenheit und Gesundheit sind, konzentrieren wir uns zunächst auf die, die weit in die Bereiche hineinragen. Diese sind unten grün oder rot umkreist. Interessant sind auch die Skalen 26 und 28. Diese haben eine hohe *Relevanz für Zufriedenheit und Gesundheit* und ragen sowohl in den roten als auch den grünen Bereich, allerdings nicht so weit, wie andere Skalen. Hier kann sich ein vertiefender Blick lohnen. Sie sind unten gelb umkreist (vgl. Abb. 9, S. 11).

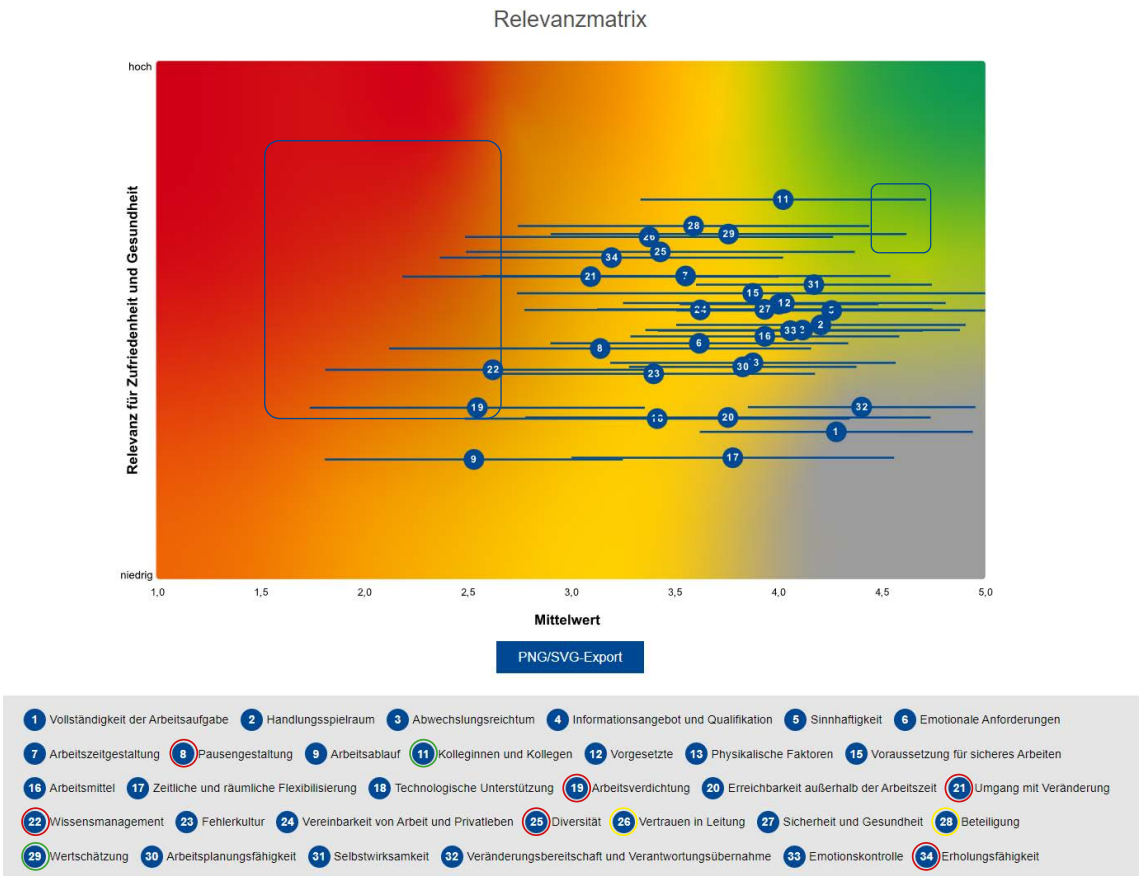


Abb. 9: Interpretation der Relevanzmatrix bei Führungsverantwortung

6.2 Schritt 2: Detailübersicht

Im zweiten Schritt betrachten wir die Detailübersicht der oben markierten Skalen, hier beispielhaft für Pausengestaltung (roter Bereich), Kolleginnen und Kollegen (grüner Bereich) und Beteiligung (gelber Bereich). ›

Gehen wir zunächst der *Skala* „Pausengestaltung“ aus dem roten Bereich auf den Grund (vgl. Abb. 10–11):

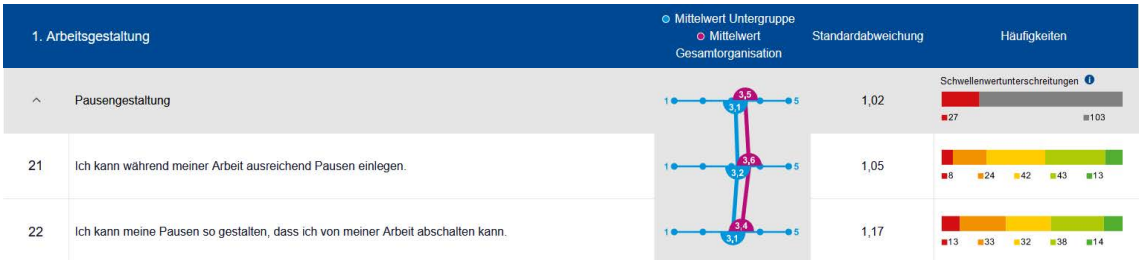


Abb. 10: Interpretation der Detailübersicht „Pausengestaltung“ bei Führungsverantwortung

Der *Mittelwert* der Führungskräfte liegt leicht unter dem der Gesamtorganisation. 27 Führungskräfte haben aufgrund der Pausengestaltung ein erhöhtes Risiko, sich selbst als unzufrieden und ungesund einzuschätzen. *Item* 21 wird dabei etwas positiver beantwortet als *Item* 22. Interessant ist auch, dass die *Häufigkeiten* der Antworten recht ähnlich verteilt sind. 13 Personen können ihre Pausen überhaupt nicht so gestalten, dass sie von der Arbeit abschalten können, 14 Personen können das völlig. Das hohe Ausmaß der Unterschiede in den Antworten spiegelt sich auch in den recht hohen *Standardabweichungen* von über 1 wider.

Hier lohnt sich eine weitere Filterung nach *Strukturvariablen*, um besser zu verstehen, wie diese Unterschiede zustande kommen. Im Beispiel wird nach Betriebszugehörigkeit gefiltert:

Die Filterung nach Betriebszugehörigkeit zeigt, dass es einige Unterschiede zwischen Führungskräften mit weniger als ein Jahr Betriebszugehörigkeit und solchen mit ein bis drei Jahren gibt. Neuere Führungskräfte liegen im Mittel deutlich niedriger als nicht ganz so neue Führungskräfte, insbesondere haben sie das Gefühl, in Pausen nicht abschalten zu können (*Item* 22).

Basierend auf diesen Ergebnissen könnten Sie für den Folgeprozess zum Beispiel diese Fragen mitnehmen:

- Gibt es eine sehr offensichtliche betriebliche Erklärung für diese Unterschiede?
- Passiert nach einem Jahr Betriebszugehörigkeit mit Führungskräften etwas, das ihre Möglichkeiten der Pausengestaltung verändert?
- Wie schaffen es die Führungskräfte mit ein bis drei Jahren Betriebszugehörigkeit während ihrer Pausen abzuschalten? Können neuere Führungskräfte daraus lernen?
- Sehen die neueren Führungskräfte ihre mangelnde Pausengestaltung als Problem? Was würden sie sich wünschen?

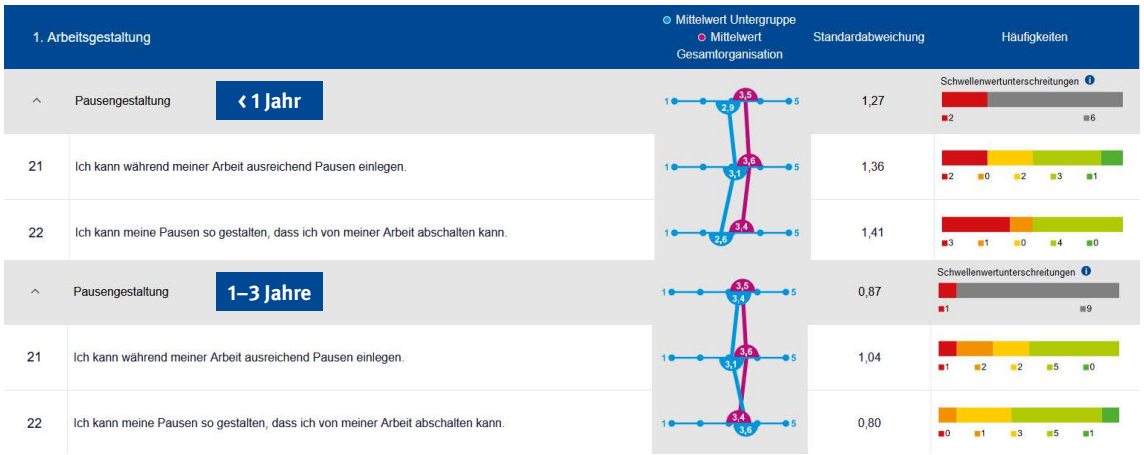


Abb. 11: Interpretation der Detailübersicht „Pausengestaltung“ bei Führungsverantwortung nach Betriebszugehörigkeit

Als nächstes schauen wir auf die Chancen am Beispiel der *Skala* „Kolleginnen und Kollegen“ aus dem grünen Bereich (vgl. Abb. 12):

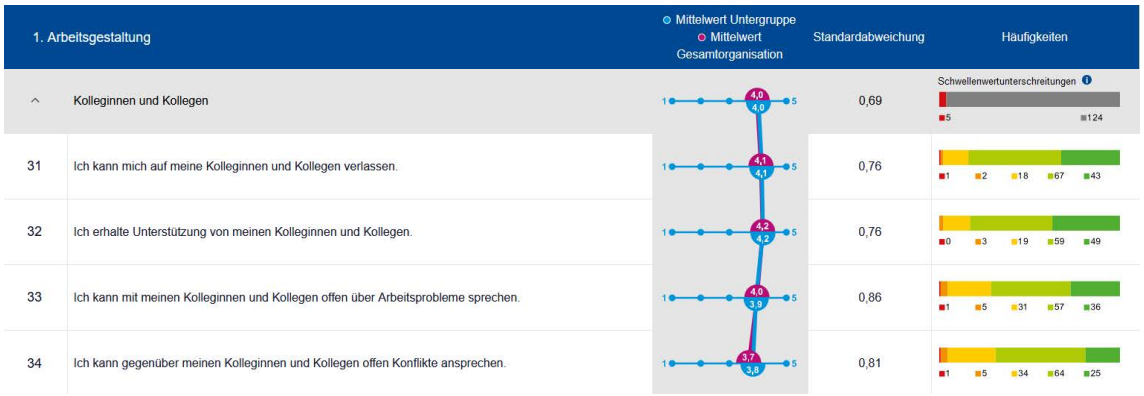


Abb. 12: Interpretation der Detailübersicht „Kolleginnen und Kollegen“ bei Führungsverantwortung

Im *Mittelwert* bewerten Führungskräfte die Zusammenarbeit mit ihren Kolleginnen und Kollegen sehr ähnlich wie die Gesamtorganisation. Allen Aussagen stimmt ein Großteil der Führungskräfte völlig oder eher zu. Dennoch liegen 13 Führungskräfte auf dieser *Skala* unter dem *Schwellenwert*, das sind ca. 9 %. Die beiden *Items,* die am schlechtesten eingeschätzt werden, sind 33 und 34. In beiden geht es darum, ob Themen offen angesprochen werden können.

Basierend auf diesen Ergebnissen könnten Sie für den Folgeprozess zum Beispiel diese Fragen mitnehmen: ›

- Teilen Führungskräfte die Einschätzung, dass Themen nicht offen angesprochen werden können?
- In welchen Kontexten kommt das vor?
- Wünschen sie sich eine Besserung in diesem Bereich?
- Bei den Themen Unterstützung durch und Verlass auf Kolleginnen und Kollegen sind die Wertungen recht gut (grün). Kann man daraus etwas für den Bereich „Dinge offen ansprechen“ ableiten?

Als letztes Beispiel untersuchen wir die *Skala* „Vertrauen in die Leitung“ aus dem gelben Bereich (vgl. Abb. 13–14):

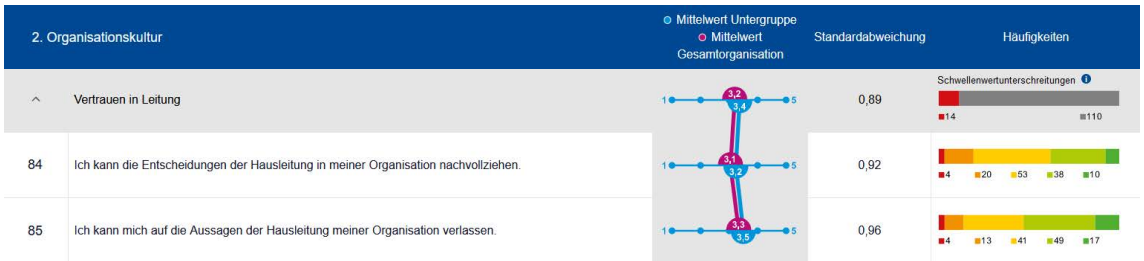


Abb. 13: Interpretation der Detailübersicht „Vertrauen in die Leitung“ bei Führungsverantwortung

Führungskräfte schätzen ihr Vertrauen in die Leitung mittelmäßig ein. 14 Führungskräfte unterschreiten hier den *Schwellenwert*. Es scheint eine größere Rolle zu spielen, dass Entscheidungen nicht nachvollzogen werden können, als dass man sich auf Aussagen verlassen kann.
Für einen tiefergehenden Einblick kann nach weiteren *Strukturvariablen* gefiltert werden. Im Beispiel wird nach Betriebszugehörigkeit gefiltert:

Die weitere Filterung zeigt, dass Führungskräfte, die schon über zwölf Jahre im Betrieb sind, mehr Vertrauen in die Leitung haben als neue. Die Führungskräfte mit über zwölf Jahren Betriebszugehörigkeit stimmen den Aussagen mindestens teilweise zu.

Basierend auf diesen Ergebnissen könnten Sie für den Folgeprozess zum Beispiel diese Fragen mitnehmen:

- Gibt es offensichtliche Gründe, warum Führungskräfte mit höherer Betriebszugehörigkeit mehr Vertrauen in die Leitung haben?
- Worin unterscheiden sich die Wahrnehmungen der Hausleitung zwischen länger zur Organisation gehörenden und neueren Führungskräften?

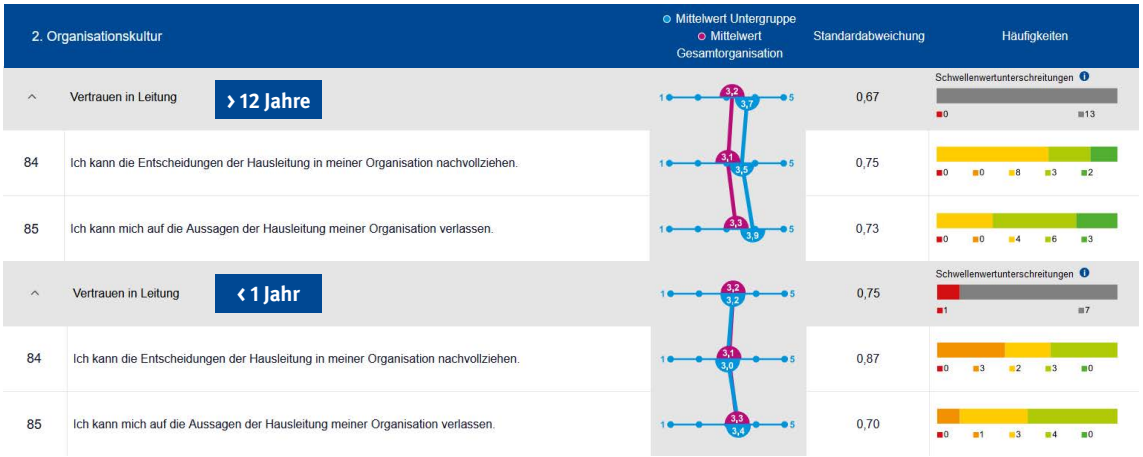


Abb. 14: Interpretation der Detailübersicht „Vertrauen in die Leitung“ bei Führungsverantwortung nach Betriebszugehörigkeit

7 Vorgehen bei der Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung

Der MOLA-Fragebogen ist ein geeignetes Instrument, um die psychische Belastung in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen. Die Gefährdungsbeurteilung ist ein Prozess, in dem die einzelnen Tätigkeitsbereiche und/oder Arbeitsbereiche beurteilt werden. Hierbei werden Beschäftigte in die Beurteilung von Belastungsfaktoren und bei der Maßnahmenfindung eingebunden.

Der Fragebogenteil 1 entspricht den Empfehlungen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) zur Berücksichtigung der psychischen Belastung in der Gefährdungsbeurteilung und muss somit vollständig eingesetzt werden. Der Teil 4 ist Voraussetzung für die Relevanzmatrix und somit für die Nutzung der MOLA-Online-Plattform ebenfalls verbindlich. Darüber hinaus ermöglicht der MOLA-Fragebogen in den Teilen 2 und 3 den Blick auf weitere Faktoren, die für die Zufriedenheit und Gesundheit der Beschäftigten relevant sein können. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung müssen diese aber nicht zum Einsatz kommen.

Empfohlenes Vorgehen:

1. Ergebnisse aller Fragebogenteile für jede Gruppe betrachten, die Sie als Untersuchungsgruppe nach Tätigkeit oder Organisationsbereich für die Gefährdungsbeurteilung festgelegt haben.
   a. Wenn möglich, Blick auf die Relevanzmatrix
   b. Wenn unter 30 Personen geantwortet haben, Filterung nach den wenigsten und meisten *Schwellenwert*unterschreitungen
   c. Blick auf die *Mittelwerte*, Standardabweichungen und Häufigkeitsverteilungen
2. Im Folgeprozess in den Gruppen diskutieren, für welche Maßnahmen Unterstützung der Gesamtorganisation benötigt wird.
3. Ergebnisse auf Ebene der Gesamtorganisation betrachten
   a. Blick auf die Relevanzmatrix: Welche Themen sind für die Gesamtorganisation relevant?
   b. Blick auf die *Schwellenwert*unterschreitungen: welche Themen betreffen viele in der Organisation?
   c. Blick auf die Häufigkeitsverteilungen, *Mittelwerte* und *Standardabweichungen*: Bei großer *Standardabweichung* Filterung nach verschiedenen *Strukturvariablen*. Kommen die unterschiedlichen Einschätzungen durch die Tätigkeiten? Dann werden diese im Schritt 2 besprochen. Kommen sie durch andere *Strukturvariablen* zustande (z. B. Betriebszugehörigkeit, Führungsverantwortung)? Mit diesen Personengruppen ins Gespräch gehen.
4. Für Maßnahmen, die für die gesamte Organisation gelten sollen, die Ergebnisse auf Organisationsebene mit den Bedürfnissen aus den Folgeprozessen der Gruppen verbinden und mit den Beschäftigten ins Gespräch gehen.

8 Zum Abschluss

Jetzt wünschen wir viel Spaß und Freude bei der Auswertung Ihrer MOLA-Beschäftigtenbefragung, jede Menge Aha-Erlebnisse und wahrscheinlich auch die eine oder andere Bestätigung.

Einen Tipp zum guten Schluss haben wir noch für Sie. Manchmal ist weniger mehr. Sie können mit der Online-Plattform unglaublich viel und tief auswerten. Gerade die Kombination der *Strukturvariablen* miteinander ist nahezu unendlich möglich. Behalten Sie immer den Blick für die wesentlichen Fragestellungen. Hierzu ist es manchmal hilfreich, im Vorfeld der Auswertung Thesen zu erstellen, denen Sie dann bei der Auswertung folgen können.
Bei Fragen kommen Sie sehr gerne auf uns zu!

Glossar

Häufigkeiten

Die Häufigkeiten zeigen Ihnen an, wie viele Personen die jeweilige Frage (siehe auch *„Item“*) mit welcher Antwortoption beantwortet haben. Dies ist wichtig, weil es vertiefte Einblicke in die Einschätzungen Ihrer Beschäftigten ermöglicht. So können Sie zum Beispiel erkennen, bei welchen Fragen besonders viele Personen mit „trifft gar nicht zu“ antworten. Dies liefert Hinweise darauf, welche Maßnahmen abgeleitet werden können.

Item

Als ein *Item* bezeichnet man in einer Befragung eine einzelne Frage. Mehrere Items können unter bestimmten Voraussetzungen zu einer *Skala* zusammengefasst werden.

Mittelwert

Der Mittelwert bildet den Durchschnitt aller Antworten der Beschäftigten im Fragebogen ab. Bei MOLA gibt es durchgängig fünf Bewertungsmöglichkeiten für eine Frage (1 = „trifft gar nicht zu“ bis 5 = „trifft völlig zu“) und jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer vergibt eine Antwort pro Frage. Je mehr Teilnehmende sich für eine niedrige Antwort entscheiden, desto geringer fällt der Mittelwert aus. So können für die Gesamtauswertung Durchschnittswerte sowohl für die Skalen als auch jede einzelne Frage gebildet werden. Der Mittelwert gibt uns allerdings keine Auskunft über die Verteilung der Antworten. Bei einer *Skala* von 1 bis 5 kann ein Mittelwert von 3 zum Beispiel bedeuten, dass alle Beschäftigten die 3 ausgewählt haben. Er kann aber auch bedeuten, dass die Hälfte der Beschäftigten die 1 und die andere Hälfte die 5 gewählt haben.

Rekodiert

Rekodiert ist ein *Item*, wenn die Angaben der Ausprägungen rechnerisch umgedreht wurden. Item 17 beispielsweise („Bei meiner Arbeit werde ich häufig beleidigt, bedroht oder körperlich angegriffen“) ist in der Auswertung rekodiert, sodass ein hoher Mittelwert bedeutet, dass viele Personen diese Aussage ablehnen, anstatt, wie sonst, dass viele Personen der Aussage zustimmen. Eine einfache Art, die Ergebnisse dann zu interpretieren ist, die Aussage gegenteilig zu formulieren, bei Item 17 also: Bei meiner Arbeit werde ich selten beleidigt, bedroht oder körperlich angegriffen.

Relevanz für Zufriedenheit und Gesundheit

Die *Relevanz für Zufriedenheit und Gesundheit*, wie sie in der Auswertung dargestellt ist, wird mittels Regressionsanalysen berechnet. Eine Regressionsanalyse gibt uns Auskunft darüber, ob und inwiefern die Ausprägung einer Variablen relevant für die Ausprägung einer anderen Variablen ist.

Beispiel Raumtemperatur:

Uns interessiert, ob die Anzahl der Personen in einem engen Raum relevant für die Ausprägung der Temperatur in diesem Raum ist. Mit der Regressionsanalyse können wir feststellen, dass die Temperatur steigt, wenn sich mehr Personen im Raum aufhalten. Diese Untersuchung des Zusammenhangs zwischen zwei Variablen nennt man einfache Regression.
Wir können auch untersuchen, inwiefern die Temperatur steigt, wenn sich mehrere Personen im Raum aufhalten und wir die Heizung hochdrehen. Die Regressionsanalyse gibt uns dann Auskunft darüber, ob sowohl Personenanzahl als auch die Heizung relevant für die Temperatur im Raum ist. Zudem kann

festgestellt werden, welche der beiden Variablen (Personenanzahl oder Heizung) ausschlaggebender für die Temperatur im Raum ist. Diese Untersuchung nennt man multiple Regression.

Im MOLA-Fragebogen gehen wir genau so vor: Uns interessiert, welche Skalen des MOLA relevant für die Zufriedenheit und Gesundheit der Beschäftigten ist. Zum Beispiel, ob und inwiefern die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit relevant dafür ist, wie Mitarbeitende ihre Zufriedenheit und Gesundheit einschätzen. Im ersten Schritt untersuchen wir, ob eine *Skala* relevant ist. Dies wird anhand eines *Signifikanztests* überprüft (siehe *Signifikanztest*). Im zweiten Schritt betrachten wir das Ausmaß der Relevanz. Auskunft darüber gibt uns das sogenannte Regressionsgewicht, welches auf der y-Achse der Grafik abgebildet wird. Für die multiple Regression, welche auf Organisationsebene berechnet wird, reicht die *Skala* hier von niedrig (0) bis hoch (0,3). Für die einfache Regression, welche auf Gruppenebene (bei mindestens 30 Personen, siehe Stichprobengröße) berechnet wird, reicht sie von niedrig (0) bis hoch (0,9). Bei einer multiplen Regression werden mehrere Skalen gleichzeitig analysiert, bei einer einfachen Regression immer eine *Skala* einzeln.

Rücklaufquote

Die *Rücklaufquote* gibt an, wie viel Prozent der Personen aus einer bestimmten Gruppe den Fragebogen beantwortet hat. Sie kann für die gesamte Organisation ausgegeben werden oder auch für einzelne Gruppen, wenn für diese die Grundgesamtheit hinterlegt wurde. Wenn in einem Betrieb 300 Personen arbeiten, die den MOLA Fragebogen ausfüllen sollten, und 150 Personen dies auch tun, liegt die Rücklaufquote bei 50 %. Dieser Anteil (50 %) sollte mindestens angestrebt werden, damit die Ergebnisse der Befragung eine möglichst breite Gruppe der Beschäftigten abbilden.

Schwellenwert

Die *Schwellenwerte* in der Auswertung des MOLA-Fragebogens wurden mittels sogenannter logistischer Regressionen berechnet. Liegt eine Person mit ihrem individuellen Mittelwert auf einer *Skala* unter dem Schwellenwert, ist dies eine Schwellenwertunterschreitung. Das bedeutet, das Risiko dieser Person, sich selbst als unzufrieden und ungesund einzuschätzen ist doppelt so hoch, wie das der UVT Stichprobe. Die Darstellung in der Auswertung zeigt, wie viele Personen davon betroffen sind. Außerdem sind die farblichen Bereiche in der Auswertungsgrafik an die Schwellenwerte angelehnt.

Beispiel Raumtemperatur:

Eine logistische Regression funktioniert ähnlich, wie die einfache und multiple Regression. Nur messen wir hier die Temperatur nicht in Grad Celsius, sondern in zwei Kategorien: über oder unter 26 Grad Celsius. Wir betrachten dann sehr viele Räume und stellen fest, wie viele Räume über 26 Grad liegen. Das könnten in einem großen Haus beispielsweise 10 von 100 Räume sein, also liegt die Wahrscheinlichkeit, dass ein Raum über 26 Grad hat, bei 10 %. Uns interessiert nun, was passieren muss, dass diese Wahrscheinlichkeit bei 20 % also 20 von 100 Räumen liegt. Wie hoch muss die Anzahl der Personen im Raum oder die Stufe der Heizung sein, damit die Wahrscheinlichkeit bei 20 % liegt? Diese Schwellenwerte erhalten wir durch die logistische Regression.

Signifikanztest

Mit einem *Signifikanztest* wird überprüft, wie hoch die Wahrscheinlichkeit ist, dass gefundene Ergebnisse auf einem Zufall beruhen. Beispielsweise wird ein Signifikanztest eingesetzt, um herauszufinden, ob die Sinnhaftigkeit einer Tätigkeit für die Zufriedenheit und Gesundheit relevant ist oder ob dies nur ein Zufallsbefund und damit falsch ist. In den Signifikanztests des MOLA wird festgelegt, dass diese Wahrscheinlichkeit maximal bei 5 % liegen darf. Wir können also davon ausgehen, dass gefundene Ergebnisse in den Regressionsanalysen zu mindestens 95 % Wahrscheinlichkeit auch in Wirklichkeit vorliegen.

Skala

Eine *Skala* ist eine Zusammenfassung mehrerer *Items,* die inhaltlich zusammengehören. Ob die Items der Skala inhaltlich zusammengehören, wird im Rahmen der Fragebogenkonstruktion festgelegt. So wird die Zusammengehörigkeit rechnerisch überprüft und bei positivem Ergebnis werden die Items dieser Skala fest zugeordnet. Bei der Entwicklung des MOLA wurden hierzu sogenannte Faktorenanalysen durchgeführt und die interne Konsistenz der Skalen untersucht, also wie sehr diese miteinander zusammenhängen. Ausführliche Informationen dazu finden sich im Manual. Die Zusammenfassung einer Skala in einem Ergebnisbericht erfolgt üblicherweise durch die Bildung eines Mittelwertes.

Standardabweichung

Die *Standardabweichung* ist ein Maß für die durchschnittliche Abweichung der angegebenen Antworten vom Mittelwert. Je höher die Standardabweichung, desto unterschiedlicher haben Personen geantwortet. Hat eine *Skala* oder ein *Item* eine Standardabweichung nahe 0 bedeutet das, die Personen sind sich einig. In diesem Fall bildet der Mittelwert die Meinung aller befragten Personen sehr gut ab. Ist die Standardabweichung höher (zum Beispiel 1 bei Antwortmöglichkeiten von 1–5) bedeutet das, dass die Antworten vieler Personen vom Mittelwert abweichen. Dann ist es besonders wichtig, sich die Häufigkeitsverteilungen anzusehen, um zu verstehen, wie viele Personen auf welche Frage wie geantwortet haben.

Strukturvariablen

Als *Strukturvariablen* bezeichnen wir diejenigen Variablen, die die Struktur Ihres Betriebes abbilden. Allen voran sind das die Tätigkeitsbereiche oder Organisationseinheiten. Ebenso können zum Beispiel die Führungsverantwortung, Art der Beschäftigung oder die Möglichkeit des mobilen Arbeitens erhoben werden. In der Auswertung ist es möglich, die Ergebnisse nach diesen Strukturvariablen zu filtern, um so zum Beispiel festzustellen, ob für Personen mit Führungsverantwortung andere Skalen für die Zufriedenheit und Gesundheit relevant sind als für Personen ohne Führungsverantwortung.

UVT-Stichprobe

Die *UVT-Stichprobe* ist die Gesamtstichprobe, die den Unfallversicherungsträgern in anonymisierter Form vorliegt.