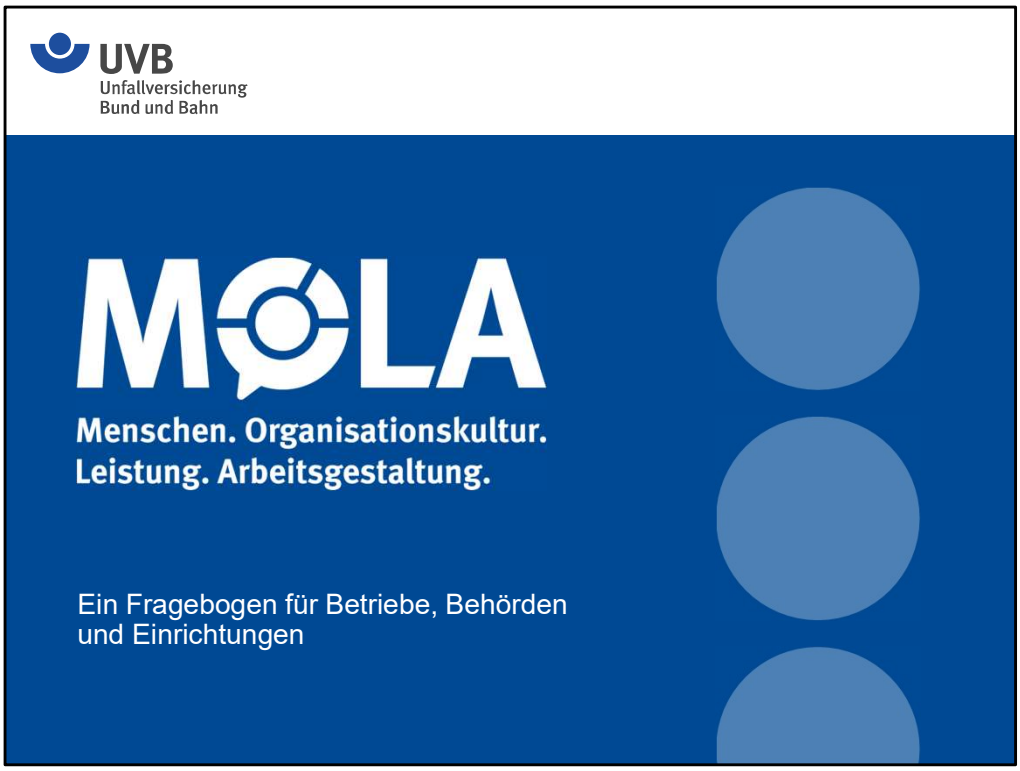
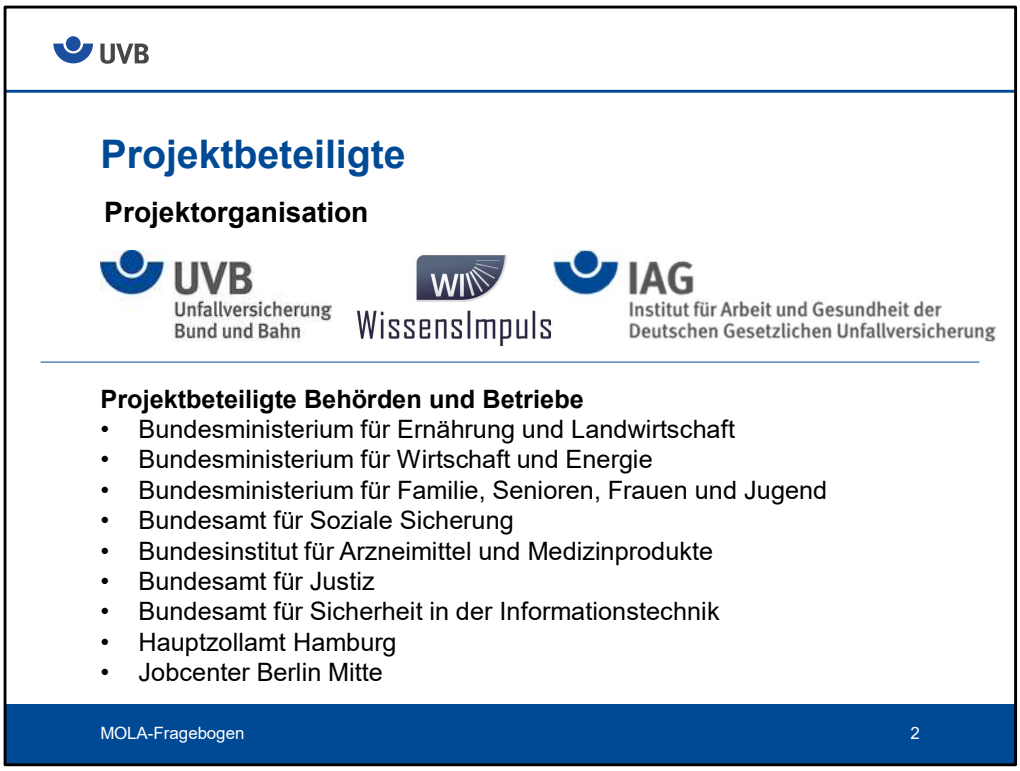


Bei MOLA handelt es sich um den Fragenbogen der UVB zur Durchführung von Beschäftigtenbefragungen. MOLA steht für Menschen, Organisationskultur, Leistung und Arbeitsgestaltung. Diese Begriffe stehen gleichzeitig für die vier Fragebogenteile, aus denen das Instrument besteht.



Entwickelt wurde MOLA von 2019 bis 2021 von der UVB (Referat Psychologie und Gesundheitsmanagement) in Kooperation mit der Firma WissensImpuls. Das Institut für Arbeit und Gesundheit (IAG) hat die Entwicklung wissenschaftlich begleitet.
Um sicherzustellen, dass der Fragebogen für die Zielgruppe geeignet ist, wurde er gemeinsam mit verschiedenen Betrieben und Behörden der Bundesverwaltung entwickelt und in den neun dargestellten Behörden erprobt.

UVB

Manual und Fragebogen

MOLA-Fragebogen 3

Im Manual zum MOLA-Fragebogen ist ausführlich beschrieben, wie der Fragebogen entwickelt wurde und welcher theoretische Hintergrund dafür zurate gezogen wurde. Dort ist auch die statistische Güte des Fragebogens beschrieben, inklusive der dafür relevanten Kennzahlen.

Insgesamt ist der MOLA ein wissenschaftlich fundierter und diagnostisch gut geeigneter Fragebogen für die Erfassung von Arbeitsgestaltung, Organisationskultur, individuellen Leistungsvoraussetzungen sowie Zufriedenheit und Gesundheit.
Manual und Fragebogen stehen bei der UVB im Internet zum Download bereit.

UVB

Inhalte des Fragebogens

MOLA bildet die wesentlichen Faktoren im Kontext Arbeit und Gesundheit ab!

MOLA eignet sich für die Einsatzbereiche Organisations- und Kulturentwicklung, Beurteilung psychischer Belastung und Betriebliches Gesundheitsmanagement.

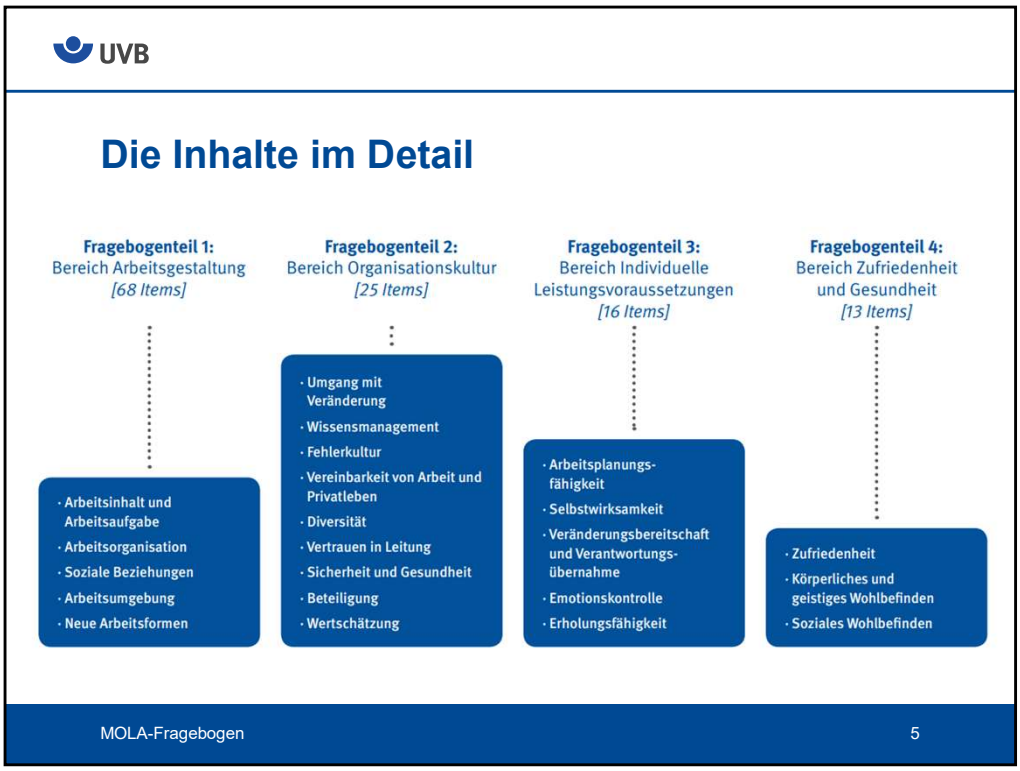
Bildquelle: Institut für Arbeit und Gesundheit der DGUV

MOLA-Fragebogen 4

Der MOLA-Fragebogen erfasst die wesentlichen Faktoren, die die Gesundheit und Zufriedenheit von Menschen bei der Arbeit beeinflussen. Dabei werden auch moderne Beschäftigungsformen berücksichtigt, sowie die Digitalisierung und die Organisationskultur. Außerdem erfasst die Skala „Zufriedenheit und Gesundheit“ die Beanspruchungsfolgen für Beschäftigte und ermöglicht so nochmal einen konkreteren Einblick in die innerbetrieblichen Zusammenhänge von Arbeit und Gesundheit.

Der MOLA eignet sich sowohl für die Beurteilung psychischer Belastung, als auch für die Organisations- und Kulturentwicklung oder das betriebliche Gesundheitsmanagement.

Insgesamt wird der MOLA den Empfehlungen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie zur Berücksichtigung psychischer Belastung in der Gefährdungsbeurteilung gerecht.

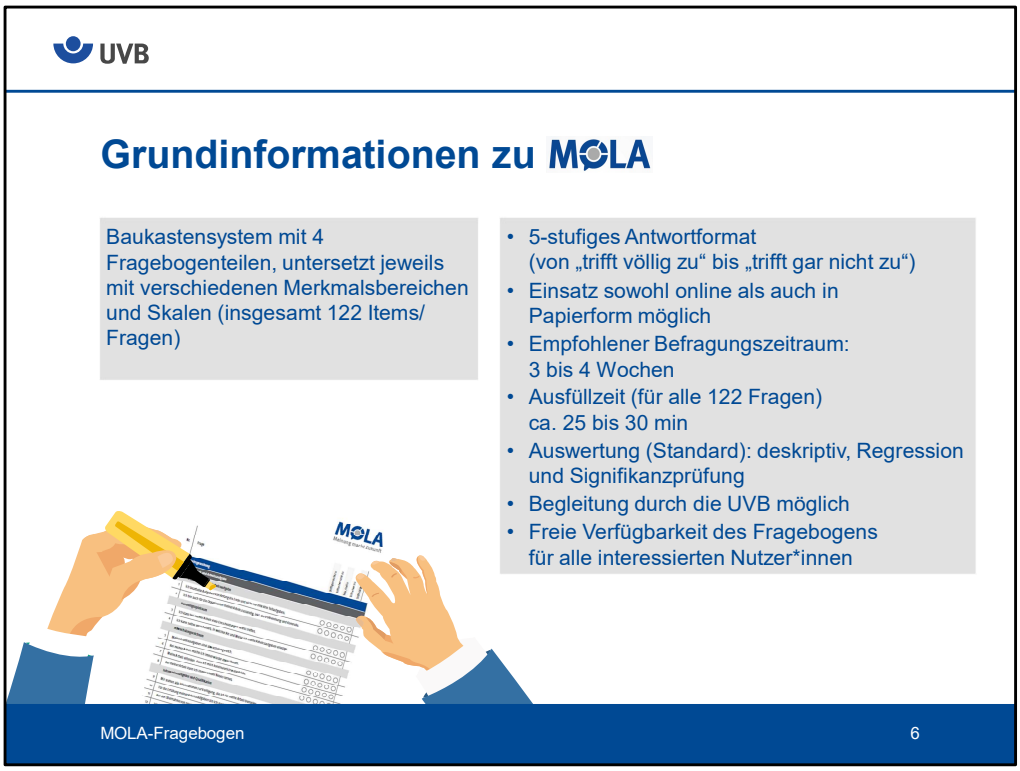


Der MOLA besteht aus 4 Fragebogenteilen. Der Bereich „Arbeitsgestaltung“ deckt vor allem die Bereiche ab, die für Beurteilung psychischer Belastung erfasst werden sollen. Darin geht es zum Beispiel um die sozialen Beziehungen bei der Arbeit, von denen wir wissen, dass sie sehr wichtig für die Zufriedenheit und Gesundheit der Beschäftigten sind.

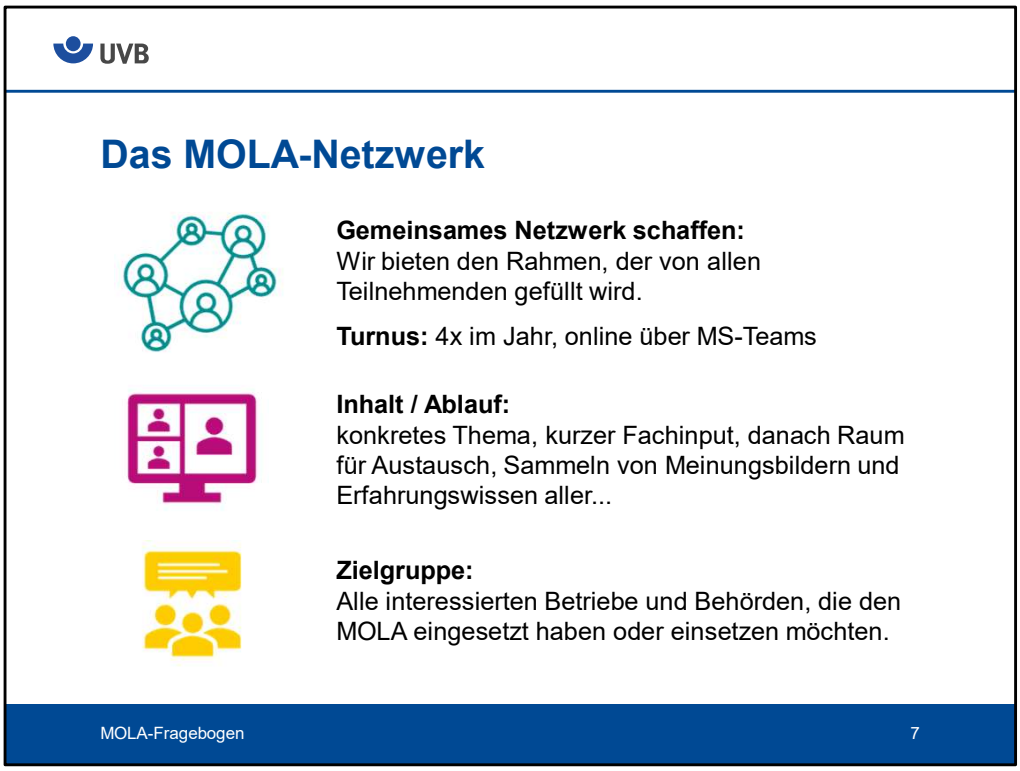
Der Bereich „Organisationskultur“ bezieht sich dann nicht mehr auf konkrete Arbeitsaufgaben oder Tätigkeitsbereiche, sondern auf die gesamte Organisation. Dort wird zum Beispiel erfasst, wie die Beschäftigten das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben empfinden. Spannend ist dort auch, ob die Beschäftigten Vertrauen in die Leitung einer Organisation haben und ob sie sich beteiligt und wertgeschätzt fühlen.

In den „individuellen Leistungsvoraussetzungen“ geht es um die Frage, ob Beschäftigte ihre Arbeit gut machen können. Darin enthalten ist zum Beispiel die Erholungsfähigkeit, also ob Beschäftigte sich in ihrer Freizeit von der Arbeit erholen können und auch, ob sie sich bei Krankheit wirklich krank melden.

Fragebogenteil 4 erfasst die „Zufriedenheit und Gesundheit“ der Beschäftigten in Bezug auf die Arbeit.



Aus den 4 Fragebogenteilen kann ausgewählt werden, ob einzelne oder alle Teile verwendet werden sollen. Außerdem können auch einzelne Skalen ausgewählt werden, jedoch keine einzelnen Fragen (Items). Für die Beurteilung psychischer Belastung müssen alle Skalen aus den Fragebogenteilen 1 und 4 verwendet werden.
Die insgesamt 122 Items sind alle als Aussagen formuliert, zu denen dann die Zustimmung auf einer 5er Skala abgefragt wird. Der MOLA kann in Papierform oder der Online-Version verwendet werden. Wir empfehlen, dass man für die Befragung 3 bis 4 Wochen einplant, da die Beantwortung aller Fragen ca. 25 Minuten in Anspruch nimmt und die Beschäftigten die Möglichkeit haben sollten, sich diese Zeit auch zu nehmen.
Die Auswertung nach Empfehlung der UVB und in der Online-Version erfolgt deskriptiv, also in Form von Mittelwerten, Standardabweichungen und Häufigkeitsverteilungen und auf Basis von Regressionen in Zusammenhang mit einer Signifikanzprüfung. Das bedeutet, es werden Zusammenhänge mit Zufriedenheit und Gesundheit angeschaut und es wird sichergestellt, dass diese Zusammenhänge nicht nur zufällig gefunden wurden. Dabei begleitet und berät die UVB ihre versicherten Betriebe gern.
Darüber hinaus ist der Fragebogen frei verfügbar und darf unter Nennung der UVB als Quelle verwendet werden. Für die Auswertung sind Empfehlungen im Manual aufgeführt, außerdem sind dort die deskriptiven Ergebnisse der 6.000 Personen aus den Pilotbehörden dokumentiert.



Die versicherten Betriebe haben die Möglichkeit, dem MOLA Netzwerk beizutreten. Dort findet 4 mal im Jahr ein Austausch zwischen Betrieben und Behörden statt, die den MOLA verwenden möchten oder ihn verwendet haben. Die Themen und Fragen werden von den Teilnehmenden eingebracht und so entsteht die Möglichkeit, Erfahrungen auszutauschen und Fragen gegenseitig zu beantworten.

Für versicherten Betriebe der UVB gibt es die Möglichkeit, die MOLA Online-Plattform zu nutzen. So kann der Betrieb den MOLA-Fragebogen als Online-Befragung durchführen.

UVB

MOLA-Online-Plattform

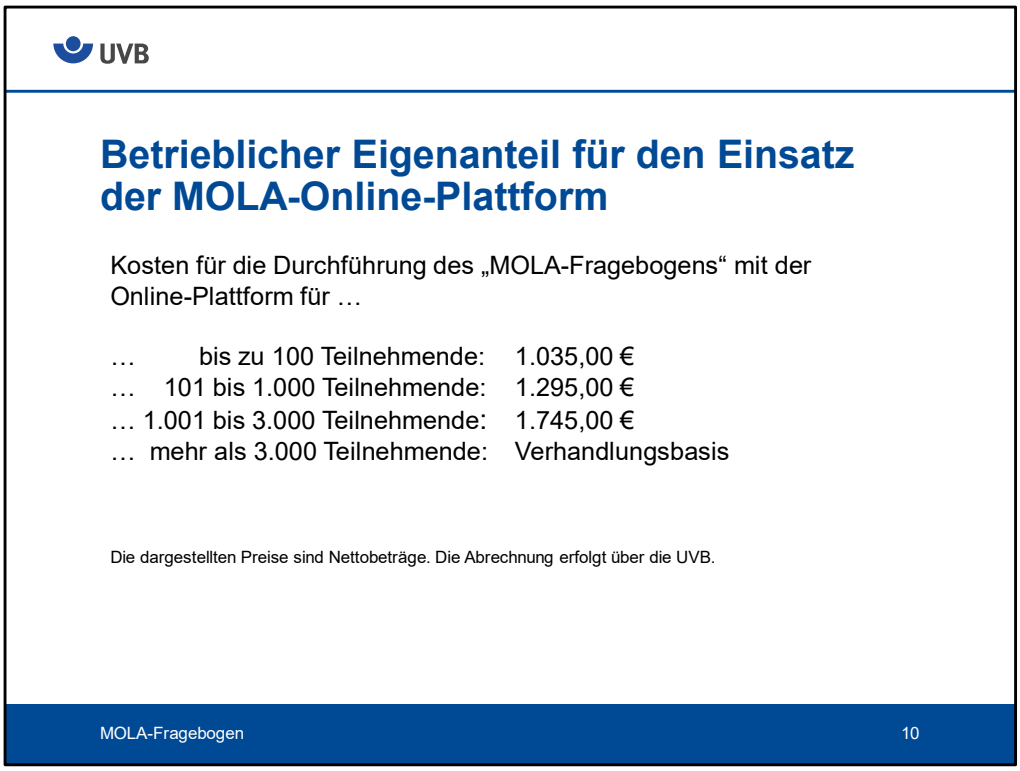
- Kostengünstige Plattform für Online-Befragung
- Innovatives Auswertedesign
- Selbstständige Umsetzung: Administrations-Tool, Befragungs-Tool, Auswertungs-Tool (automatisierte Auswertung und Ergebnisdarstellung)
- Barrierefreiheit, Datenschutz und IT-Sicherheit sind entsprechend der notwendigen Voraussetzungen gewährleistet.
- Prozessbegleitung durch die UVB möglich

MOLA-Fragebogen 9

Die MOLA-Online-Plattform ist für die Betriebe kostengünstig und einfach zu nutzen.

Die Online-Plattform enthält alle nötigen Bestandteile der Befragung, vom Anlegen über die Durchführung bis zur Auswertung. Die Ergebnisse stehen direkt nach Befragungsende zur Verfügung. Sofern nichts anderes vereinbart ist, haben die Nutzenden 12 Wochen Zeit, die für Sie relevanten Inhalte auszuwerten und herunterzuladen.
Entsprechend der Empfehlungen im Manual wird die Befragung ausgewertet. Die Berechnungen erfolgen automatisiert und die Nutzenden bekommen die Ergebnisse direkt angezeigt. Das Auswertedesign ist innovativ und statistisch fundiert.

Bei der Entwicklung der Online-Plattform sind auch Barrierefreiheit, IT-Sicherheit und der Datenschutz berücksichtigt.
Die UVB begleitet die Sie gern auch bei der Nutzung der Online-Plattform.



Die Kosten richten sich nach der Anzahl der Teilnehmenden und sind im Vergleich zu sonstigen Preisen für Online-Befragungen sehr gering.

UVB

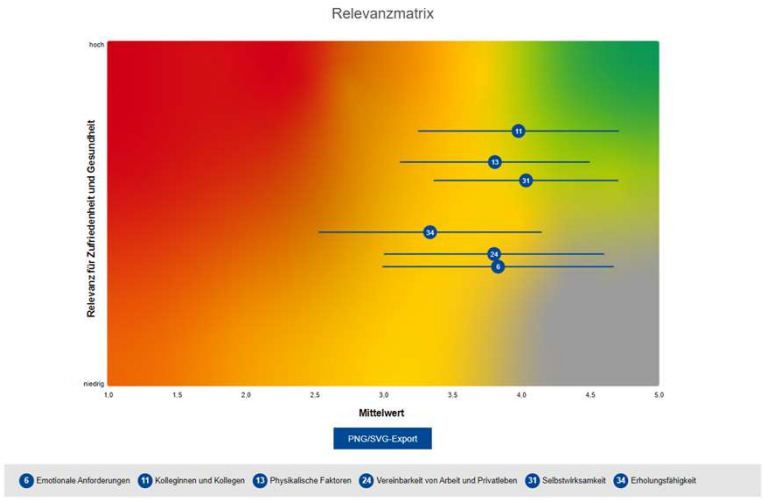
Der Blick in die Online-Plattform

Im Administrations-Tool können ausgewählte Nutzerinnen/Nutzer auswählen, ob sie die Befragung bearbeiten möchten, sich eine Übersicht über eine laufende Befragung verschaffen möchten oder die Ergebnisse ansehen wollen.

Auf den nächsten Folien folgt ein kurzer Einblick in die Ergebnisauswertung der Online-Plattform.

UVB

Die Relevanzmatrix



MOLA-Fragebogen 13

Das Erste, was Sie sehen, ist die sogenannte Relevanzmatrix. Dort sind die wichtigsten Aspekte für Zufriedenheit und Gesundheit in der Organisation oder der Gruppe abgebildet.
Auf der y-Achse ist die Relevanz einer Skala verortet, von niedrig bis hoch. Statistisch steckt dahinter eine Regression, mit der Zusammenhänge zwischen zwei Variablen untersucht werden: in diesem Fall die MOLA-Skalen mit der Zufriedenheit und Gesundheit.
Auf der x-Achse ist der Mittelwert abgebildet.

Die Relevanzmatrix ist in Farben aufgeteilt, die uns Aufschluss über Chancen und Risiken geben können.
Im rot markierten Bereich sehen Sie Skalen mit einem möglichen Risiko für die Zufriedenheit und Gesundheit der Beschäftigten. Ihr Mittelwert ist niedrig und damit von Beschäftigten eher schlecht bewertet. Gleichzeitig ist die Relevanz für Zufriedenheit und Gesundheit hoch.

Im grün markierten Bereich sehen wir Skalen mit einer möglichen Chance für die Zufriedenheit und Gesundheit der Beschäftigten. Ihr Mittelwert ist hoch und damit von Beschäftigten eher gut bewertet. Gleichzeitig ist die

Relevanz für Zufriedenheit und Gesundheit hoch.

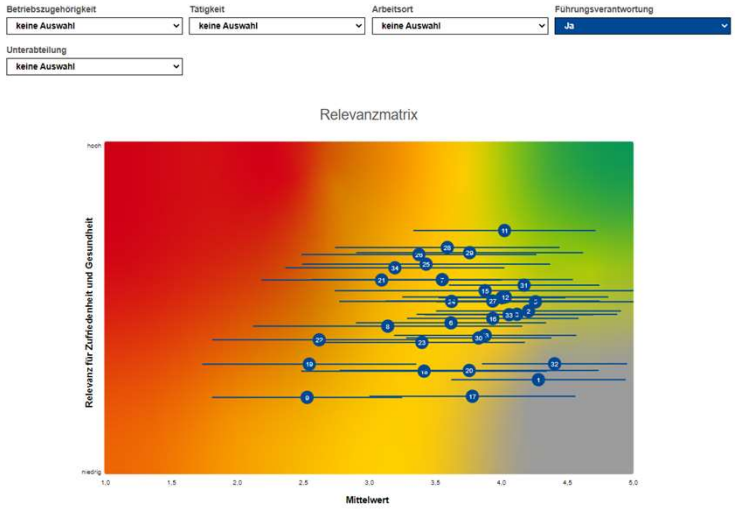
Skalen, die in den gelben bzw. orangenen Bereich fallen, sind nicht eindeutig als Chance oder Risiko erkennbar. Sie sind dennoch relevant für die Zufriedenheit und Gesundheit der Beschäftigten.

Im grau markierten Bereich sehen wir Skalen mit einem hohen Mittelwert und geringer Relevanz für Zufriedenheit und Gesundheit. Sie sind also tendenziell gut bewertet, aber nicht besonders relevant. In der weiteren Betrachtung der Skalen und Items können diese Skalen als nachrangig gesehen werden.

Die Linien neben den Skalenpunkten bilden die Standardabweichung ab. Sie zeigt, wie breit Antworten streuen. Wenn eine Linie in den roten Bereich ragt, sollte man genauer hinschauen, auch wenn der Punkt im gelben Bereich liegt.

UVB

Der Blick ins Auswertungs-Tool



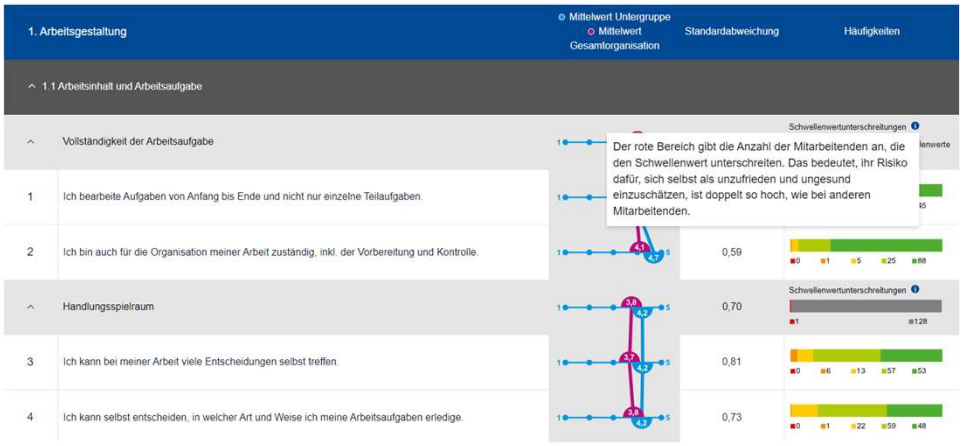
Sie können die Ergebnisse auch nach Strukturvariablen filtern, also zum Beispiel nur die Personen mit Führungsverantwortung betrachten.

Die Detailübersicht zeigt die deskriptiven Ergebnisse, also Mittelwert, Standardabweichung, Abweichung vom UVT-Median und Häufigkeitsverteilungen.

Wenn man nach Strukturvariablen filtert, wird außerdem die Abweichung zum Gesamtmittelwert angezeigt. Diese zeigt, wie eine Gruppe im Vergleich zur Gesamtorganisation geantwortet hat. Die Standardabweichung zeigt, wie stark die gegebenen Antworten voneinander abweichen. Werte über 1 sind dabei hoch. Item 1 wird also von den Personen in der Gruppe sehr unterschiedlich beantwortet, Item 2 eher ähnlich.

UVB

Die Schwellenwerte



Für die Skalen werden – bis auf wenige Ausnahmen – auch Schwellenwertunterschreitungen angezeigt.
Die Schwellenwerte sind für jede Skala unterschiedlich. Sie sind die Werte, die nicht unterschritten werden dürfen, weil sonst das Risiko einer Person, sich selbst als unzufrieden und ungesund einzuschätzen, doppelt so hoch ist wie im Durchschnitt. Bei der Skala Pausengestaltung zum Beispiel sind es 27 Personen, deren Mittelwert auf der Skala unter dem Schwellenwert liegt. Das sind 20% der Personen in dieser Gruppe.

UVB

MOLA

Meinung macht Zukunft

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.