

Verfahrensinformation



BIMO

Revision III

Bochumer Inventar zu Mitarbeiterzufriedenheit
und Organisationsklima

Projektteam Testentwicklung
c/o Dr. R. Hossiep
Ruhr-Universität Bochum
Fakultät für Psychologie
GAFO 04/979
44780 Bochum

www.testentwicklung.de
bip@ruhr-uni-bochum.de
Fon 0234 / 32-24623
Fax 0234 / 32-04623

Überblick

Das Bochumer Inventar zu Mitarbeiterzufriedenheit und Organisationsklima (BIMO) ist ein Fragebogen, der im Rahmen von systematischen Mitarbeiterbefragungen eingesetzt wird. Alle Mitarbeiter einer Organisation (oder auch bestimmte Organisationseinheiten) können so zu klassischen Themen der Mitarbeiterzufriedenheit befragt werden. Das Ziel ist eine Bestandsaufnahme hinsichtlich der Mitarbeiterzufriedenheit bzw. des Organisationsklimas. Die BIMO-Ergebnisse bieten eine fundierte Grundlage für anschließende Folgeprozesse, um an Verbesserungen in Bezug auf die Arbeitszufriedenheit bzw. BIMO-Inhaltsbereiche zu arbeiten.

So findet das BIMO besondere Akzeptanz sowohl bei Teilnehmern als auch bei Verantwortlichen in Organisationen. Durch die Konstruktion und stetige Weiterentwicklung nach wissenschaftlichen Kriterien (u.a. Objektivität, Reliabilität und Validität) seitens des Projektteams Testentwicklung wird zudem eine belastbare Fundierung gewährleistet.

Aufbau

Die aktuelle Forschungsversion des BIMO (Revision III) umfasst 96 Aussagen (Items), die als Aussagen formuliert sind. Es gibt sowohl eine Online- als auch eine Papierversion. Auf einer 6-stufigen Skala, die von „trifft voll zu“ bis „trifft überhaupt nicht zu“ reicht, schätzen die Teilnehmer ein, inwieweit die jeweiligen Aussagen auf sie bzw. die Organisation zutreffen. Die Bearbeitungs-

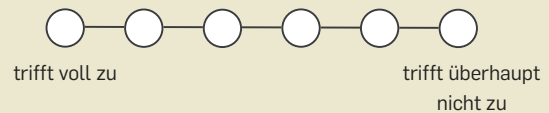
dauer beträgt in etwa 20 Minuten.

Zusätzlich können noch allgemeine Fragen (z. B. nach Abteilung und hierarchischer Position) vorgeschaltet werden, um entsprechende Auswertungen zu ermöglichen. Darüber hinaus ist es auch möglich, einen Block mit organisationsspezifischen Fragen (z. B. zu aktuellen Veränderungen in der Organisation) zu ergänzen. Der Inhalt dieser Fragen wird vor jedem Befragungsprojekt individuell festgelegt.

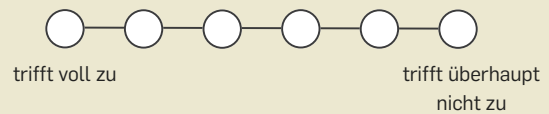
Das BIMO erfasst über acht Skalen die Inhaltsbereiche Bereichsklima, Unternehmensklima, Unternehmensstruktur, Kontinuität, Tätigkeitsanreiz, berufliche Entfaltung, Tätigkeit und Arbeitsbedingungen.

Beispiel-Items

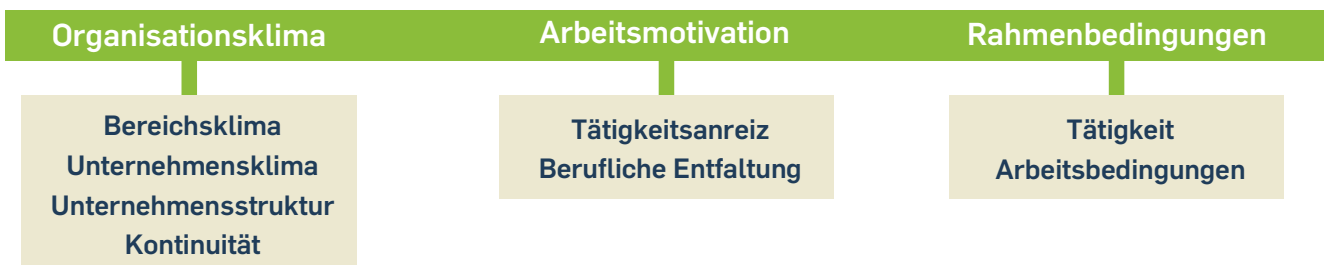
„Von meinem Vorgesetzten bekomme ich regelmäßig ein Feedback über die Qualität meiner Arbeit.“



„Ich kann meine Tätigkeit selbstständig planen.“



Das BIMO erfasst Aspekte der Arbeitszufriedenheit und des Organisationsklimas auf acht Skalen, die drei Bereichen zugeordnet werden:

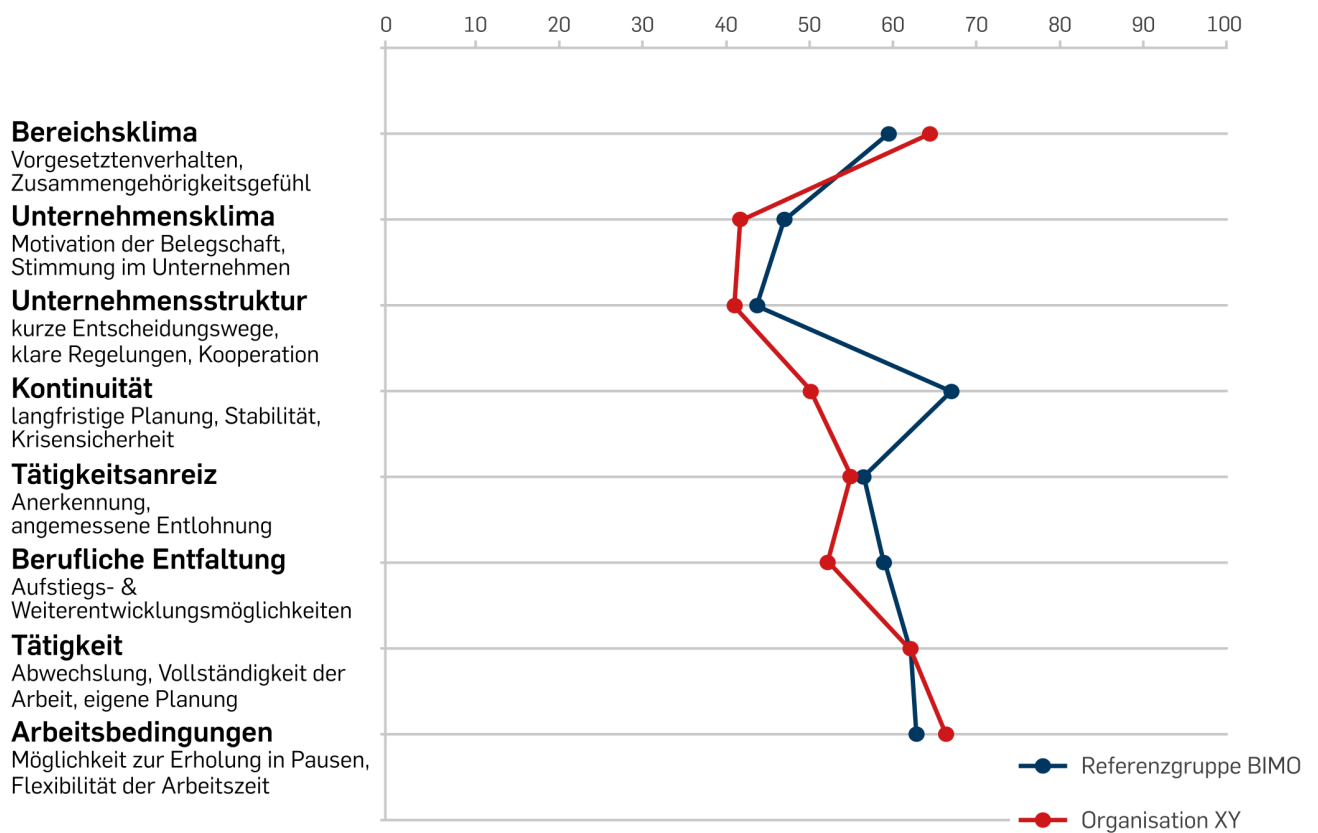


Ergebnisse

Die Daten werden vom Projektteam Testentwicklung ausgewertet und der Organisation als PowerPoint-Präsentation zur Verfügung gestellt. Diese enthält grundlegende Informationen wie Befragungszeitraum, Rücklaufquote und Gesamtteilnehmerzahl. Die Ergebnisse der Befragung werden auf Skalenebene mit den Er-

gebnissen der BIMO-Referenzgruppe verglichen und grafisch dargestellt. Diese Prozedur erfolgt zusätzlich für die einzelnen Skalen auf Item-Ebene. Außerdem kann die Auswertung auch nach Abteilung oder Hierarchie-Ebene erstellt werden – je nachdem, welche Informationen vorher abgefragt wurden.

Musterprofil - Vergleich zur Referenzgruppe auf Skalenebene



Einsatzgebiete

Das Haupteinsatzgebiet des BIMO ist die Durchführung als Mitarbeiterbefragung. Das inhaltliche Spektrum ist breit gefächert, sodass die Auswertung sehr detaillierte Erkenntnisse liefert. Aus den Ergebnissen lassen sich daraufhin mögliche Optimierungsfelder ableiten. Eingesetzt im Bereich der Organisationsentwicklung ermöglicht das BIMO die standardisierte Erfassung des Ist-Zustandes hinsichtlich der Arbeitszufriedenheit und des Organisationsklimas. Die Durchführung und Rückmeldung des BIMO an ein Team bzw. eine Abteilung sind hier als erste Schritte anzusehen. Zentral sind die darauf aufbauenden Maßnahmen, die im Anschluss stattfinden, um gezielt Verbesserungspotenziale aufzugreifen.

Die regelmäßige Befragung der Mitarbeiter (z.B. alle zwei Jahre) ermöglicht eine Evaluation der durchgeführten Maßnahmen. Auf diese Art und Weise kann der Prozess der Organisationsentwicklung begleitet und Veränderungen kontinuierlich nachvollzogen werden.

Zusatzoption: Psychische Gefährdungsbeurteilung



BBI
Bochumer Burnout-Indikator

Das Fragebogenverfahren BBI umfasst als eigenständiges Verfahren 60 Items. Zum Zweck der psychischen Gefährdungsbeurteilung in Organisationen ist es möglich, einen Index des BBI (gebildet aus zehn Items) zum BIMO hinzuschalten. Auf diese Weise kann die psychische Beanspruchung der Mitarbeiter einer Organisation gemessen werden. Die Ergebnisse lassen sich anschließend gut mit den BIMO-Ergebnissen kombinieren, um gezielt Maßnahmen zur Verbesserung der psychischen Gesundheit abzuleiten. [mehr](#)

Die kurze Alternative



BOCOIN
Bochumer Commitment
Inventar

Wenn Sie bei Ihrer Befragung einen besonderen Fokus auf das organisationale Commitment legen möchten, können Sie dieses etwa 10-minütige Verfahren nutzen.

[mehr](#)

Das BOCOIN erfasst Indikatoren des organisationalen Commitments auf den sechs abgebildeten Skalen:



Gütekriterien

	Leitfrage	BIMO
Objektivität	Inwieweit sind die Testergebnisse hinsichtlich Durchführung, Auswertung und Interpretation unabhängig vom Untersucher?	Die standardisierte Durchführung und Auswertung sowie die auf fundierten Ergebnisunterlagen basierende Rückmeldung der Testergebnisse fördern die Objektivität des BIMO.
Reliabilität	Wie zuverlässig und genau erfolgt die Messung eines bestimmten Merkmals?	Durch Cronbachs Alpha-Werte der BIMO-Skalen mit einer Spannweite von .83 bis .91 wird eine zuverlässige Messung gewährleistet.
Validität	Inwieweit misst der Test, was er zu messen beansprucht?	Die Struktur der Inhaltsbereiche wird durch eine Faktorenanalyse weitgehend bestätigt. Das angepasste R ² beträgt für das Kriterium „Arbeitszufriedenheit“ .45.
Normierung	In welcher Relation stehen die Ergebnisse des Einzelnen und die der Gesamtpopulation, wie repräsentativ ist diese?	Unsere Normstichprobe für das BIMO umfasst mehr als 9.400 Teilnehmer.

Für weitere Informationen siehe:

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.

Vorteile

- Hohe Akzeptanz bei Teilnehmern durch transparente und berufsbezogene Aussagen (Items)
- Die Auswertung liefert Ansatzpunkte für ein fundiertes Rückmeldegespräch und weitergehende hypothesengeleitete Exploration
- Detaillierte Erfassung wichtiger Aspekte der Arbeitszufriedenheit und des Organisationsklimas
- Die Konstruktion und kontinuierliche Weiterentwicklung durch das Projektteam Testentwicklung erfolgt nach wissenschaftlichen Standards bei gleichzeitig hohem Praxisbezug
- Umfangreiche Datenerhebungen (mehr als 9.000 Teilnehmer)

Das Projektteam Testentwicklung

Unter der Leitung von Rüdiger Hossiep entwickeln wir, das Projektteam Testentwicklung, bereits seit 1994 wissenschaftlich fundierte Testverfahren für ein systematisches und professionelles Personalmanagement. Komplettiert wird unser Team dabei durch vor allem im Fachbereich Psychologie verortete Fachkräfte in Form von wissenschaftlichen Mitarbeitern, wissenschaftlichen sowie studentischen Hilfskräften und Praktikanten. Um seriöse Testverfahren entwickeln zu können – und unseren qualitativen Ansprüchen gerecht zu werden – betreiben wir grundsätzlich keine Auftragsforschung, sondern setzen uns unsere Forschungsziele selbst. Wir verfolgen keinerlei kommerzielle Zwecke und arbeiten ausschließlich kostendeckend. Sämtliche Schritte unse-

res Vorgehens sind transparent und dokumentiert. Durch die computergestützte und automatisierte Auswertung sowie anschließende Anonymisierung der Daten gewährleisten wir außerdem ein hohes Maß an Datensicherheit. Angesichts unserer auf Echtdaten basierenden anwendungsbezogenen Forschung für die Praxis liefern wir belastbare Ergebnisse.

Vor dem Hintergrund unserer langjährigen Erfahrungen loten wir gern gemeinsam mit Ihnen Einsatzmöglichkeiten unserer Testverfahren aus, um Ihre Personalarbeit zu unterstützen.

Für weitergehende Fragen und zusätzliche Informationen stehen wir Ihnen selbstverständlich stets zur Verfügung.

www.testentwicklung.de
 bip@ruhr-uni-bochum.de
 Fon 0234 / 32-24623
 Fax 0234 / 32-04623

Unsere Verfahren in der Übersicht

Persönlichkeit - Differenziert

BIP-SI

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – Selbstbeschreibungsinventar

BIP-FI

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – Fremdbeschreibungsinventar

BIP-AM

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – Anforderungsmodul

Persönlichkeit - Basal

BIP-6F-SI

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – 6 Faktoren – Selbstbeschreibungsinventar

BIP-6F-FI

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – 6 Faktoren – Fremdbeschreibungsinventar

BIP-6F-AM

Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung – 6 Faktoren – Anforderungsmodul

Führung

BIF-FK

Bochumer Inventar zur Führungsbeschreibung – Führungskräfteversion

BIF-MA

Bochumer Inventar zur Führungsbeschreibung – Mitarbeiterversion

BIF-KG

Bochumer Inventar zur Führungsbeschreibung – Kollegenversion

BIF-VG

Bochumer Inventar zur Führungsbeschreibung – Vorgesetztenversion

Zufriedenheit und Commitment

BIMO

Bochumer Inventar zu Mitarbeiterzufriedenheit und Organisationsklima

BOCOIN

Bochumer Commitment Inventar

Berufliche Belastung

BBI

Bochumer Burnout-Indikator

Einstellung zum Automobil

FAHR

Fragebogen zur automobilbezogenen Handlungsregulation