

Statistik und Informationsmanagement Monatshefte

Herausgeberin:
Landeshauptstadt Stuttgart

Themen

3/2016

Mitarbeiterbefragung – Ein Instrument zur Messung der Mitarbeiterzufriedenheit in der Stadtverwaltung

Das Wetter 2015: Temperaturrekord knapp verfehlt

Statistisches Jahrbuch 2014/2015 erschienen

Einbruchschutz durch aufmerksame Nachbarschaft

Veröffentlichungen zu den Themen



**Statistik und
Informationsmanagement
Monatsheft 3/2016
75. Jahrgang**

Aktuelle Grafik:

Das Wetter 2015: Temperaturrekord knapp verfehlt 59

Statistisches Jahrbuch 2014/2015 erschienen 60

Einbruchschutz durch aufmerksame Nachbarschaft 61

Hauptbeitrag:

**Mitarbeiterbefragung – Ein Instrument zur Messung der
Mitarbeiterzufriedenheit in der Stadtverwaltung** 65

Veröffentlichungen zu den Themen Rückseite

Impressum:

Statistik und Informationsmanagement, Monatsheft 3/2016

Herausgeberin:

Landeshauptstadt Stuttgart
Statistisches Amt, Eberhardstraße 39, 70173 Stuttgart
Telefon 0711 216-98587, Telefax 0711 216-98570
E-Mail: poststelle.12@stuttgart.de
Internet: www.stuttgart.de/statistik

Verantwortlich für den redaktionellen Inhalt: Thomas Schwarz

Preis pro Monatsheft: 4 €



Das Wetter 2015: Temperaturrekord knapp verfehlt

Matthias Strauß

Die Wetterbilanz nach den ersten fünf Jahren dieser Dekade zeigt nicht nur weltweit, sondern auch in Stuttgart, dass die Temperaturkurve weiterhin unvermindert nach oben geht. In der Landeshauptstadt waren die vergangenen fünf Jahre mit im Schnitt 11,1°C die wärmsten seit Beginn der Wetteraufzeichnungen. Seit 2011 lagen die Jahresdurchschnittstemperaturen drei Mal bei über 11°C. Zum Vergleich: Der in der Wetterstatistik gängige Referenzwert, die Durchschnittstemperatur der Jahre 1961 bis 1990, liegt in Stuttgart bei 9,5°C.

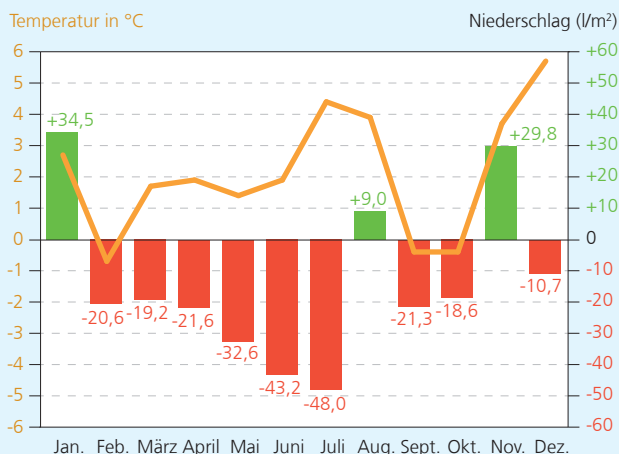
Gefühlt war das vergangene Jahr ebenfalls sehr warm, was auch durch die Statistik bestätigt wird. Alle Monate, mit Ausnahme von Februar, September und Oktober, fielen deutlich wärmer aus als üblich. Juli und August mit Abweichungen

um + 4°C zum langjährigen Mittel stechen hier besonders heraus. Im August wurden zudem zwei Rekorde gebrochen, der des heißesten Tages (38,8°C) und der der wärmsten Nacht (22,9°C). An 27 Tagen zeigten die Thermometer 30°C und mehr, im Vorjahr 2014 dagegen nur an acht. Und der frühlingshafte Dezember des Jahres 2015 war mit 7,3°C statt den erwarteten 1,5°C sogar der wärmste seit Beginn der Wetteraufzeichnungen.

Zum Rekordjahr hat es trotz allem nicht ganz gereicht. Am Ende betrug die Jahresmitteltemperatur 11,6°C, 2,1°C über dem langjährigen Jahresmittel der Jahre 1961 bis 1990. Der bisherige Rekordwert, erst ein Jahr zuvor erreicht, wurde damit leicht unterboten. 2014 betrug die Temperatur im Jahresschnitt 11,8°C.

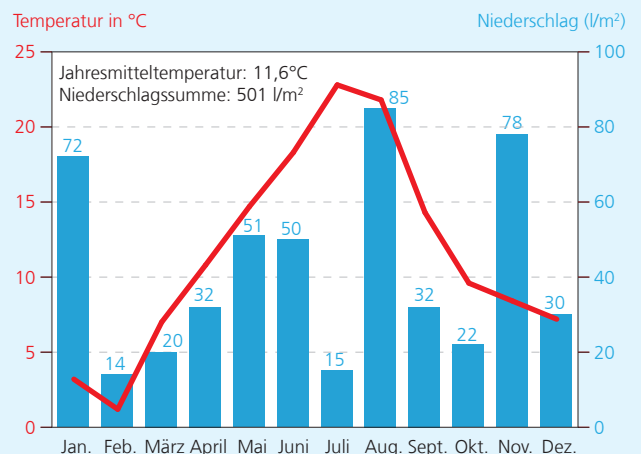
Das vergangene Jahr war nicht nur zu warm, sondern auch zu trocken. Auch das zeigen die Zahlen des Deutschen Wetterdienstes, die für Stuttgart auf dem Schnarrenberg in Zuffenhausen erhoben werden. Insgesamt fielen 2015 in Stuttgart 501 l/m² Niederschlag. Das entspricht 75 Prozent der langjährigen Niederschlagsmenge. Neun Monate blieben unter ihrem Niederschlagssoll, davon fielen in sieben nicht einmal 60 Prozent der üblichen Regenmenge. Als trockenster Monat 2015 steht der Juli fest, der am Ende sogar nur 23 Prozent der erwarteten Niederschläge erhielt. Ein Niederschlagsplus erreichten im letzten Jahr lediglich die Monate Januar, August und November. Im Januar fiel fast doppelt so viel, im November 60 Prozent mehr Regen als normal.

Abbildung 1: Abweichung der monatlichen Mitteltemperatur und Niederschlagssumme vom langjährigen Monatsmittel¹ in Stuttgart 2015



¹Berechnungszeitraum 1961 bis 1990; Jahresdurchschnitt: 9,5°C, 664 l/m².

Abbildung 2: Wetter in Stuttgart 2015



Quelle: Deutscher Wetterdienst, Wetterstation Schnarrenberg, eigene Berechnung

Statistisches Jahrbuch 2014/2015 erschienen

Matthias Strauß

Eine umfangreiche Zusammenstellung an Daten und Fakten zum wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und politischen Leben in Stuttgart bietet das Statistische Jahrbuch, das im zweijährigen Rhythmus vom Statistischen Amt der Landeshauptstadt Stuttgart veröffentlicht wird und das nun in seiner 62. Ausgabe erhältlich ist.

Im handlichen DIN-A-5-Format werden auf 344 Seiten in insgesamt 294 Tabellen und 104 Abbildungen differenzierte Informationen und Eckdaten über die Struktur und die Entwicklung unserer Stadt zu den Themen Fläche, Klima, Bevölkerungsentwicklung, Wohnungsmarkt, Anzahl von Schülern und Studierenden, Verkehr, Kriminalität, Kultur, Freizeit, Tourismus, wirtschaftlicher und sozialer Situation, Arbeitsmarkt, Wahlergebnissen sowie nachhaltiger Entwicklung zusammengetragen.

Neben der Darstellung dieser Strukturdaten in Zeitreihen und Stadtbezirksvergleichen enthält die neue Ausgabe des Statistischen Jahrbuchs auch wieder Zahlenvergleiche mit den Landkreisen der Region und anderen Großstädten in Deutschland. Alle enthaltenen Daten beziehen sich dabei, soweit verfügbar, einheitlich auf das Jahr 2014.

Inhaltlich zeigen die Zahlen im Statistischen Jahrbuch 2014/2015 das in den letzten Jahren anhaltende Wachstum der Landeshauptstadt Stuttgart in unterschiedlichen Be-

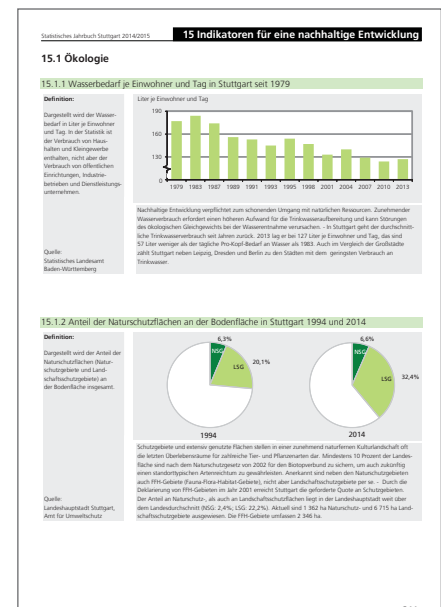
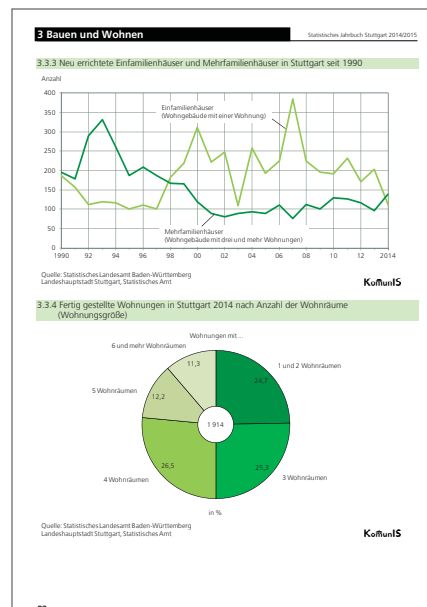
reichen: Die Zahl der Einwohner steigt seit 2010 um jährlich rund ein Prozent, Ende 2014 gab es in Stuttgart über 306 000 Wohnungen und damit fast 5000 mehr als 2010, die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erreicht mit 379 800 den höchsten Stand seit Mitte der 1990er-Jahre. An den Stuttgarter Hochschulen und Universitäten waren mit über 60 000 so viele Studierende eingeschrieben wie niemals zuvor. Und auch als Tourismusstandort war Stuttgart 2014 beliebter denn je: Über 1,8 Mio. Gäste übernachteten in den Beherbergungsbetrieben der Stadt – fast ein Viertel hiervon kam aus dem Ausland.

Das Statistische Jahrbuch 2014/2015 ist beim Statistischen Amt, Eberhardstraße 39, Telefon 216-98587, Fax 216-98570, E-Mail komunis@stuttgart.de, sowie unter www.stuttgart.de/statistik zum Preis von 13 Euro erhältlich. Im Internet können neben der Gesamtausgabe des Jahrbuchs als PDF auch einzelne Tabellen im Excel-Format abgerufen werden.



Statistisches Jahrbuch Stuttgart 2014/2015											
2 Einwohner											
2.2.7 Einwohner in Stuttgart seit 1986 nach Altersgruppen											
Jahr	Einwohner insgesamt	0-3	3-6	6-15	15-18	18-30	30-45	45-60	60-65	65-75	75 und älter
1986	551 819	14 010	13 412	58 076	17 816	110 020	116 508	117 794	29 705	48 104	45 305
1990	568 867	16 900	14 862	60 795	14 787	115 859	122 872	120 497	29 473	45 109	47 913
1995	582 213	16 255	15 214	63 840	14 862	97 371	131 530	116 077	30 373	49 731	43 820
2000	581 747	15 544	15 307	64 504	14 904	88 324	138 922	105 120	30 382	49 218	44 453
2005	598 708	15 379	14 798	63 603	15 338	91 928	135 640	104 088	32 504	57 698	45 768
2006	598 893	15 479	14 488	63 308	15 176	92 010	134 503	105 533	30 194	58 476	46 863
2007	599 216	15 564	14 405	63 054	15 029	94 787	133 451	106 612	29 669	60 426	46 195
2008	591 526	15 765	14 584	62 799	14 608	97 205	132 549	107 725	29 740	61 055	46 198
2009	581 438	15 765	14 527	62 385	14 370	96 807	131 650	109 055	29 848	60 733	46 889
2010	595 912	16 107	15 040	62 528	14 243	97 901	132 104	110 949	29 688	59 916	46 328
2011	573 054	16 128	15 238	62 433	14 345	100 707	133 012	113 951	30 366	57 550	50 514
2012	578 894	16 030	15 352	62 380	14 594	102 519	134 301	115 063	29 821	56 596	51 680
2013	585 894	16 088	15 527	62 621	14 768	104 541	135 827	118 304	29 581	55 272	53 485
2014	602 698	16 720	15 958	63 330	14 603	106 405	138 752	120 945	29 598	53 827	55 581

2.2.8 Einwohner in Stuttgart am 31.12.2014 nach Altersgruppen und Stadtbezirken											
Stadtbezirk	Einwohner insgesamt	0-3	3-6	6-15	15-18	18-30	30-45	45-60	60-65	65-75	75 und älter
Mitte	22 545	510	380	945	371	6 132	6 805	3 951	989	1 527	1 185
West	23 613	680	606	1 055	622	4 635	5 394	3 144	1 212	2 126	2 450
Ost	47 224	1 304	1 162	3 142	1 062	9 167	11 581	9 523	2 265	4 194	3 844
Stad.	43 767	1 505	1 082	2 587	750	8 613	12 335	8 416	2 011	3 514	2 652
West	51 205	1 516	1 139	2 723	841	10 802	15 245	9 132	2 168	3 863	3 701
Landkreis Stuttgart	192 251	5 564	4 439	11 058	3 669	39 440	51 143	36 116	6 655	18 286	14 472
Bad Cannstatt	55 545	2 174	1 598	5 542	1 902	12 609	16 291	14 032	3 315	5 927	5 555
Bismarck	6 847	170	186	555	185	1 415	1 502	1 527	324	534	894
Bismarck	27 793	340	249	1 055	345	1 801	2 352	2 886	722	1 818	1 742
Degerloch	18 351	434	429	1 252	410	2 145	3 410	3 529	905	1 739	2 088
Friedrichshagen	28 852	813	2 223	724	4 700	6 580	6 071	1 410	2 584	2 779	2 779
Hofmannshagen	9 704	211	286	782	272	1 444	2 077	2 131	526	1 011	894
Möhringen	33 128	851	720	2 225	627	5 001	6 265	6 452	1 531	2 950	3 855
Möhringen	25 487	627	629	1 991	749	3 581	4 462	5 414	1 564	2 906	3 308
Möhringen	6 387	157	147	449	166	1 085	1 523	1 456	325	620	720
Oberhausen	6 437	205	240	701	229	1 379	1 751	1 952	404	762	759
Phönix	22 545	340	249	1 055	345	1 801	2 352	2 886	722	1 818	1 742
Sillenbuch	22 545	601	681	1 862	635	2 862	4 424	4 494	1 279	2 881	3 373
Sillenbuch	11 905	282	302	952	362	1 759	2 358	2 521	747	1 588	1 146
Unterschönbach	16 367	476	483	1 258	453	2 868	3 300	3 330	801	1 502	1 587
Unterschönbach	15 152	421	438	1 185	347	1 857	2 559	2 519	642	1 130	1 358
Wangen	8 504	274	251	680	237	1 557	2 041	1 878	424	780	802
Wangen	15 152	421	438	1 185	347	1 857	2 559	2 519	642	1 130	1 358
Zuffenhausen	37 158	1 147	1 103	3 130	1 111	6 085	6 330	7 024	1 922	3 241	3 153
Landkreis Stuttgart	422 037	11 368	11 076	31 075	10 964	89 860	85 949	84 424	20 883	39 541	41 429
Stuttgart	602 698	16 720	15 958	63 330	14 603	106 405	138 752	120 945	29 598	53 827	55 581



Einbruchschutz durch aufmerksame Nachbarschaft

Jochen Gieck

Im Rahmen eines EU-Forschungsprojekts des Europäischen Forums für Urbane Sicherheit (EFUS)¹ wurden im Stuttgarter Norden in den Stadtteilen Killesberg, Mönchhalde, Lenzhalde, Am Bismarckturm, Weißenhof und Relenberg 2500 Bürger zum Thema Kriminalprävention befragt (vgl. Karte 1). Dabei spielten unter anderem folgende Fragestellungen eine Rolle: Wie schätzen die Befragten die Bereitschaft ihrer Nachbarn ein, bei Verdacht die Polizei zu rufen? Wie würde man selbst auf eine verdächtige Person im Wohngebiet reagieren? Und gibt es innerhalb des Untersuchungsgebietes räumliche Unterschiede?

Wie verschiedene Studien zeigen, ist eine aufmerksame Nachbarschaft ein wichtiges Mittel, um Einbrüchen vorzubeugen. Die Kölner Polizei führt alle fünf Jahre eine Studie zur Kriminalprävention durch (sogenannte

Kölner Studie) und kommt unter anderem zu folgendem Ergebnis: „Erfahrungen zeigten, dass eine positiv ausgeübte Sozialkontrolle ähnlich wirksam ist wie taugliche Sicherungstechniken.“² Das heißt, neben Investitionen in geeignete mechanische und elektronische Sicherheitstechnik³ ist eine aufmerksame Nachbarschaft die zweite Säule zur Verhinderung von Einbruchsdelikten.

Im Folgenden wird die Bereitschaft der Nachbarn, bei verdächtigen Beobachtungen die Polizei zu verständigen, räumlich näher betrachtet. So halten in allen sechs untersuchten Stadtteilen die Befragten die Verständigung der Polizei durch Nachbarn für wahrscheinlicher als dass keine Meldung bei der Polizei erfolgt. Dennoch sind zwischen den einzelnen Stadtteilen Unterschiede zu erkennen (vgl. Abbildung 1). Während im Stadtteil

Killesberg 55 Prozent der Befragten es für wahrscheinlich oder sehr wahrscheinlich halten, dass ihre Nachbarn bei verdächtigen Beobachtungen die Polizei informieren, liegt dieser Wert im Stadtteil Relenberg bei 39 Prozent. Umgekehrt betrachtet, sehen im Stadtteil Killesberg nur 11 Prozent der Befragten es als unwahrscheinlich oder sehr unwahrscheinlich an, dass die Polizei informiert wird. Im Stadtteil Relenberg teilen mit 23 Prozent mehr als doppelt so viele Befragte diese negative Einschätzung.

Ein Grund für diese räumlichen Unterschiede zwischen den Stadtteilen kann in der Gebäudestruktur begründet sein. So ist auch in Stuttgart-Nord ein Zusammenhang zwischen (zunehmender) Gebäudegröße und (abnehmender) Bereitschaft die Polizei zu informieren, erkennbar. Diese Form der schwindenden Sozialkontrolle bei zunehmender Anonymität zeigen auch die Ergebnisse einer Studie des Landeskriminalamtes Nordrhein-Westfalen. Die Studie kommt unter anderem zu der Erkenntnis, dass „sich Bewohner von Häusern stärker um soziale Kontakte beziehungsweise verhaltensorientierte Schutzmaßnahmen kümmern als Bewohner von Wohnungen.“⁴

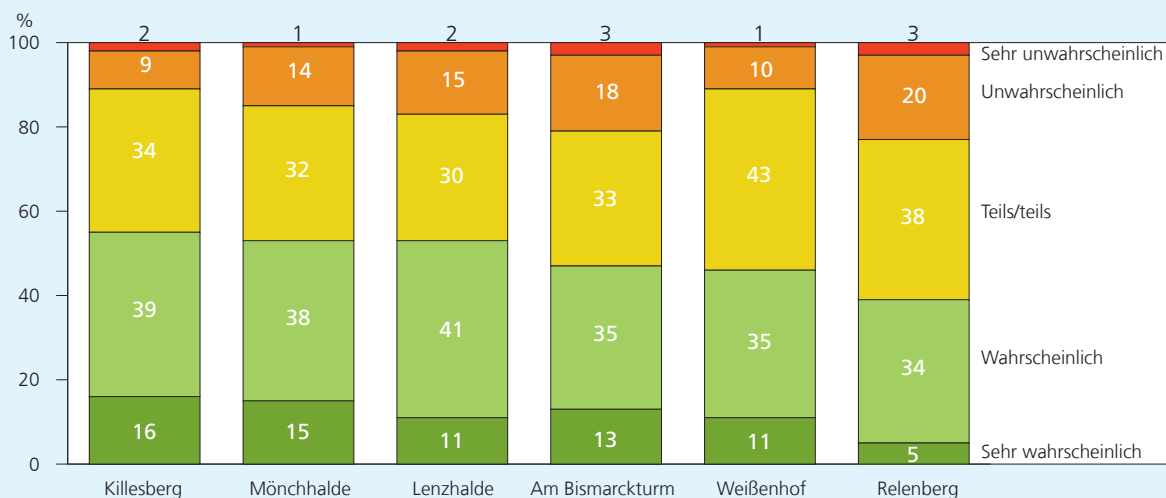
Bezogen auf die untersuchten Stadtteile lässt sich dies indirekt über den Anteil an Ein- und Zweifamilienhäusern abbilden. Insgesamt zeichnen sich diese Gebiete durch einen hohen Anteil an Ein- und Zweifamilienhäusern aus, wobei der Stadtteil Relenberg aufgrund seiner Zentrumsnähe einen deutlich geringeren Anteil aufweist (vgl. Karte 2 b).

Beim Vergleich der Karten 2a und 2b fällt eine weitgehende Übereinstimmung zwischen Gebäudestruktur und der Einschätzung, ob Nachbarn bei Bedarf die Polizei informieren, auf. In den Stadtteilen Killesberg, Weißenhof und Mönchhalde, die durch eine überwiegende Ein- und

Karte 1: Übersicht des Untersuchungsgebietes



Abbildung 1: Einschätzung der Befragten, wie hoch die Bereitschaft der Nachbarn ist, die Polizei zu verständigen nach ausgewählten Stadtteilen des Stadtbezirks Stuttgart-Nord



Rundungsdifferenzen sind möglich.

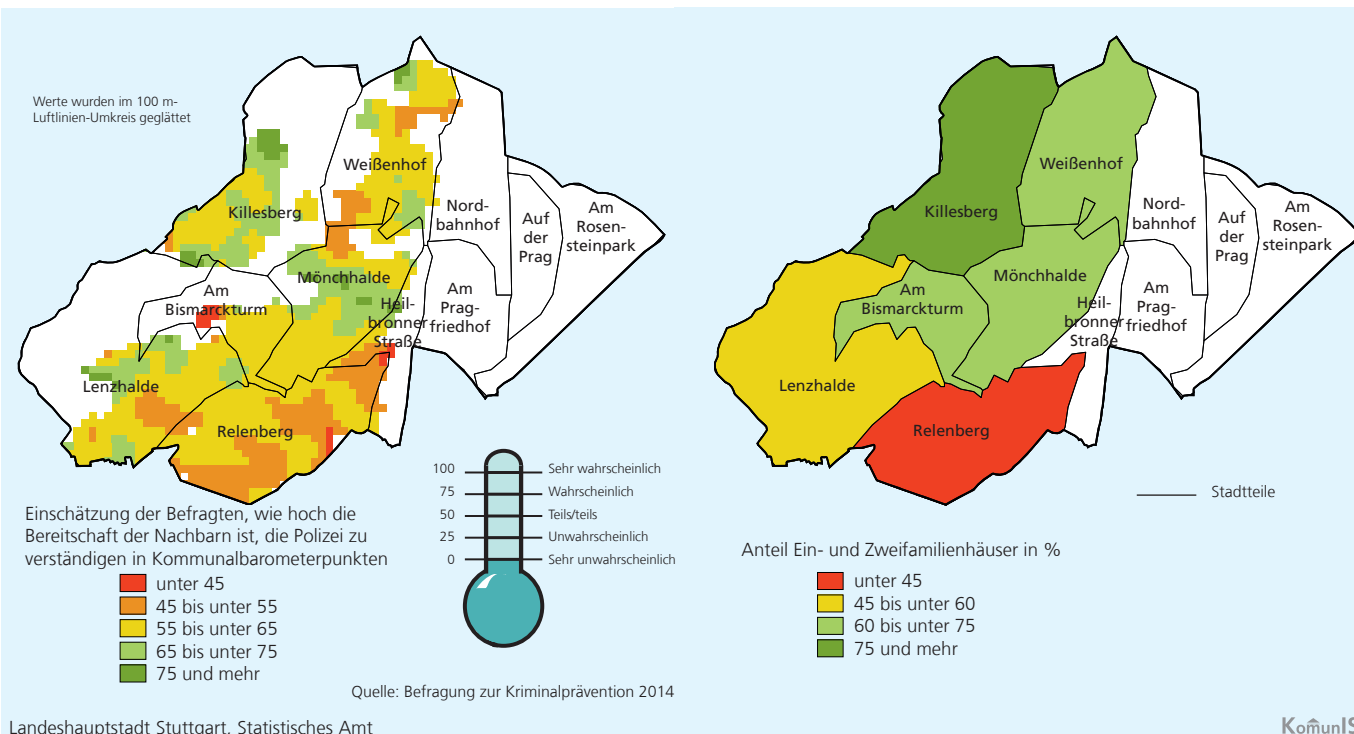
Quelle: Befragung zur Kriminalprävention 2014

Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

KoMunIS

Karte 2a: Einschätzung der Befragten, wie hoch die Bereitschaft der Nachbarn ist, die Polizei zu verständigen in ausgewählten Stadtteilen des Stadtbezirks Stuttgart-Nord

Karte 2b: Anteil der Ein- und Zweifamilienhäuser in ausgewählten Stadtteilen des Stadtbezirks Stuttgart-Nord



Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

KoMunIS

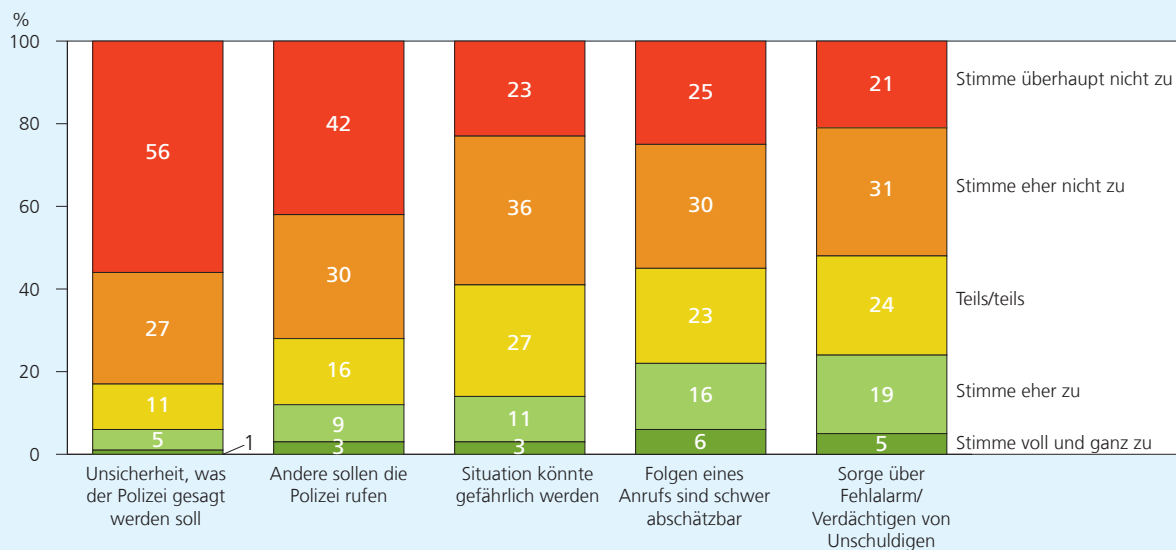
Zweifamilienhausbebauung geprägt sind (jeweils > 60 %), gehen die Befragten seltener davon aus, dass bei verdächtigen Beobachtungen der Anruf bei der Polizei unterbleibt (11-15 %). Eine Ausnahme stellt der

(kleine) Stadtteil Bismarckturm dar, in dem, trotz hohem Ein- und Zweifamilienhausanteil, die Bereitschaft der Nachbarn die Polizei zu verständigen unterdurchschnittlich eingeschätzt wird.

Motive die Polizei nicht zu rufen

Die oben geäußerte Hoffnung, dass die Nachbarn bei verdächtigen Beobachtungen die Polizei verständigen, ist durchaus realistisch. Denn erfreuli-

Abbildung 2: Motive, die die Bereitschaft senken können, bei verdächtigen Beobachtungen die Polizei zu rufen



Quelle: Befragung zur Kriminalprävention 2014

Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

KoMunIS

cherweise würde die Mehrheit der Befragten im Ernstfall die Polizei rufen. Allen fünf angebotenen Motiven, die den Befragten veranlassen könnten die Polizei nicht zu rufen, wird mehrheitlich nicht zugestimmt (vgl. Abbildung 2). Das geringste Hemmnis aktiv zu werden, ist die Sorge nicht zu wissen, was man der Polizei sagen sollte. Nur sechs Prozent der Befragten stimmen dieser Aussage „voll und ganz zu“ oder „eher zu“. Auch die passive Hal-

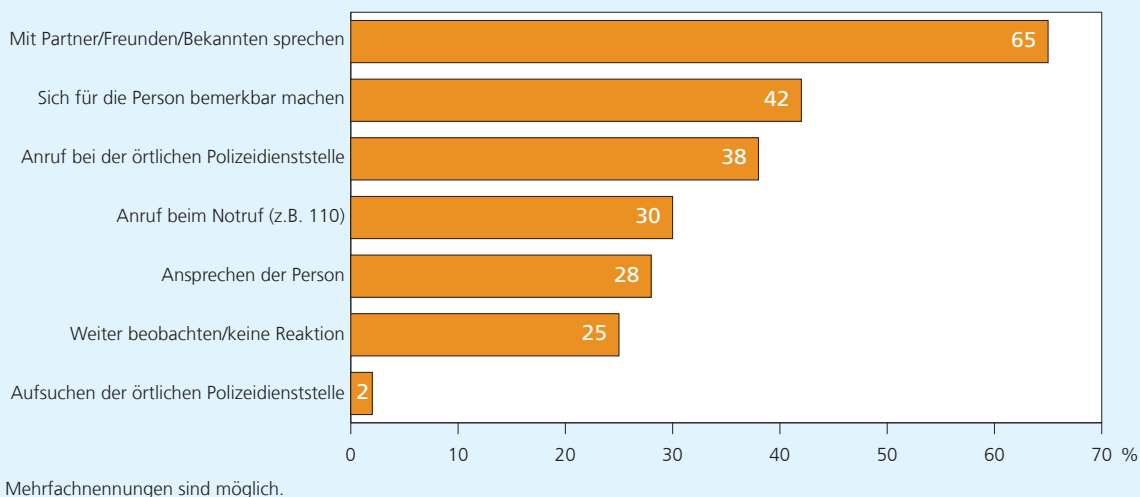
tung, andere sollen die Polizei rufen, unterstützen nur 12 Prozent der Befragten. Die Sorge um die eigene Sicherheit („Die Situation könnte für mich selbst gefährlich werden“) wird von 14 Prozent, die Aussage „Die Folgen eines Anrufs sind für mich schwer abzuschätzen“ von 22 Prozent der Befragten unterstützt. Am häufigsten sorgen sich die Befragten einen Fehlalarm auszulösen oder unschuldige Personen zu verdächtigen (24 %).

Reaktion auf eine verdächtige Person im Wohngebiet

Dies bestätigen auch die Antworten auf die Frage nach dem vermuteten Verhalten der Untersuchungsteilnehmer für den Fall, dass sie eine verdächtige Person im Wohngebiet beobachten. Neben dem Gespräch im persönlichen Umfeld, das rund zwei Drittel der Befragten suchen würden, gehen viele davon aus,

63

Abbildung 3: Reaktion auf eine verdächtige Person im Wohngebiet



Quelle: Befragung zur Kriminalprävention 2014

Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

KoMunIS

direkt aktiv zu werden. 42 Prozent geben an, dass sie sich für die verdächtige Person bemerkbar machen würden. Etwas weniger Befragte würden die örtliche Polizeidienststelle (38 %) oder den Notruf (30 %) anrufen. Die direkte Konfrontation mit der verdächtigen Person trauen sich mehr als ein Viertel der Befragten (28 %) zu. Demgegenüber steht ein Viertel der

Antwortenden, die sich passiv verhalten und die Situation weiter beobachten oder nicht reagieren würden.

Zusammenfassung

In den untersuchten Stuttgarter Stadtteilen sind die Nachbarn vergleichsweise aufmerksam, was unter anderem auch an der eher lockeren

Bebauung mit einem hohen Anteil an Ein- und Zweifamilienhäusern liegt. Die Analyse macht erfreulicherweise deutlich, dass es in diesen Stadtteilen wenig Hemmnisse gibt, bei verdächtigen Beobachtungen die Polizei zu informieren. Insgesamt zeigt das Antwortverhalten eine ermutigende Haltung der Befragten, die sich klar von Anonymität, Desinteresse und Passivität abhebt.

- 1 <http://efus.eu/de/about-us/about-efus/public/1450/> (Abruf 15.6.2015)
- 2 Vgl. Stiftung Deutsches Forum für Kriminalprävention – Präventionswirkung von Sicherheitstechnik zum Einbruchschutz. Ergebnisse eines Workshops am 19. Mai 2005 in Ottobrunn bei München. Samsel, Knut: Untersuchungen der Polizei Köln.
- 3 Vgl. Bartz (2015).
- 4 Vgl. Landeskriminalamt NRW (2015).

Literaturverzeichnis:

Bartz, Angelina (2015): Kriminalprävention: Investitionen in Einbruchschutzmaßnahmen; in: Statistik und Informationsmanagement, Jg. 74, Monatsheft 9/2015, S. 253-262.

Landeskriminalamt NRW (2015): Kriminalitätsmonitor NRW. Wohnungseinbruch: Risikofaktoren, Anzeigeverhalten und Prävention. Düsseldorf.

Stiftung Deutsches Forum für Kriminalprävention – Präventionswirkung von Sicherheitstechnik zum Einbruchschutz. Ergebnisse eines Workshops am 19. Mai 2005 in Ottobrunn bei München. Samsel, Knut: Untersuchungen der Polizei Köln.

Anke Schöb und Angelina Bartz¹

Mitarbeiterbefragung – Ein Instrument zur Messung der Mitarbeiterzufriedenheit in der Stadtverwaltung

Das Statistische Amt der Landeshauptstadt Stuttgart führt in verschiedenen Ämtern der Stadtverwaltung Mitarbeiterbefragungen durch. Der Beitrag stellt die Konzeption der Befragungen sowie deren inhaltliche und organisatorische Umsetzung vor. Die Grundlage der Mitarbeiterbefragungen bildet ein Fragebogen, der den Grad der Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter und die spezielle Zufriedenheit oder Unzufriedenheit mit Teilaspekten der Arbeit erfasst, um den Handlungsbedarf bei Arbeitsplatzbedingungen und Betriebsabläufen aufzudecken. Ein Gütekriterium bei der Entwicklung des standardisierten Frageinstruments war der Bezug zu anderen validen Instrumenten.²

65

Untersuchungsanlage der Mitarbeiterbefragung

Die Mitarbeiterbefragung ist eine Momentaufnahme der aktuellen Arbeitsplatzbedingungen und Betriebsabläufe

Wie eine Mitarbeiterbefragung gestaltet wird, richtet sich danach aus, wie sehr ein Monitoring von Arbeitsplatzbedingungen und Betriebsabläufen oder eine (Wirkungs-) Evaluation von betrieblichen Maßnahmen vorgesehen ist.³ Bei Interesse an den Arbeitsplatzbedingungen und den Betriebsabläufen am Arbeitsplatz zu einem bestimmten Zeitpunkt ist eine Querschnittbetrachtung, bei der zu einem bestimmten Zeitpunkt die Mitarbeiter befragt werden, in der Regel ausreichend (vgl. Tabelle 1). Eine sich wiederholende Querschnittuntersuchung ist im Rahmen eines regelmäßigen Berichtswesens zu empfehlen. Dies bedeutet, dass der Fragebogen, die Zielgruppe und die Erhebungsform (mündlich, schriftlich, elektronisch) im Kern zwischen den zwei beziehungsweise mehreren Zeitpunkten gleich bleiben. Die Befragungsdaten von den verschiedenen Erhebungszeitpunkten werden dann zu einem Datensatz zusammengeführt. Diese Form der Längsschnittuntersuchung ermöglicht Aussagen über die Veränderungen auf der Gruppenebene, zum Beispiel: Bei den Angestellten haben sich die Arbeitsplatzbedingungen verbessert, verschlechtert oder sind gleich geblieben. Ein Anzeigen von Veränderungen auf der Ebene einzelner Mitarbeiter ist nicht möglich, da nicht dieselben Personen befragt werden. Dies ist in Form eines Personenpanels möglich. Hier werden einmal ausgewählte Personen in bestimmten Abständen befragt. Sinnvoll ist der Einsatz eines solchen Ansatzes, wenn ein jährliches Berichtswesen im Hintergrund steht, die Mitarbeiterfluktuation niedrig ist und die Untersuchung individueller Veränderungen im Vordergrund steht. Spielformen von Panels können jedoch nicht nur Personen, sondern auch Berufsgruppen (Arbeiter, Angestellte, Beamte) oder Ereignisse (Berufseinstieg, beruflicher Wiedereinstieg) sein. Die Mitarbeiterbefragungen in den Ämtern der Landeshauptstadt Stuttgart werden als Querschnitterhebungen durchgeführt.

Tabelle 1: Untersuchungsformen von Mitarbeiterbefragungen

Untersuchungsform	Erhebungszeitraum	Fragen	Zusatzfragen bei Wiederholung
Einmaliger Querschnitt	Einmalige Erhebung	-	-
Wiederholter Querschnitt ("unechtes Panel")	Regelmäßige Erhebung	Kernfragen gleich	Teilnahme letzte Befragung Veränderung beruflicher Tätigkeit
Personenpanel ("echtes Panel")	Regelmäßige Erhebung (jährlich)	Kernfragen gleich	Teilnahme an Fortbildungsmöglichkeiten

Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

KoMunIS

Kennzeichen und Handlungsfelder der Mitarbeiterbefragung

Die Zufriedenheit der Mitarbeiter wird
in neun Bereichen gemessen

Die Entwicklung des eingesetzten Fragebogens erfolgte auf Basis einer Zielsystematik in neun Handlungsfeldern (Modulen) (vgl. Abbildung 1). Die Module können an spezifische Bedingungen und Betriebsabläufe angepasst werden. Um aus den Beurteilungen Handlungsbedarfe identifizieren zu können, ist es notwendig herauszuarbeiten, welche Faktoren für die Zufriedenheit der Mitarbeiter ausschlaggebend sind und in welchem Verhältnis sie zueinander stehen. Hierfür sind je Handlungsfeld Einzelaussagen (Indikatoren) entwickelt worden, anhand derer die Zieldimension gemessen wird. Als summarisches, ergebnisbezogenes Maß sind zu jedem Themenbereich Aussagen zur Zufriedenheit formuliert. Die Antwortmöglichkeiten für alle Aussagen sind in fünf Kategorien abgestuft von „Trifft völlig zu“, „Trifft überwiegend zu“, „Teils/teils“, „Trifft überwiegend nicht zu“ bis „Trifft überhaupt nicht zu“. Zudem haben die Befragten die Möglichkeit, die Frage mit „Weiß nicht“ zu beantworten. In einer offenen Frage besteht die Möglichkeit, weitere Anregungen zum jeweiligen Modul zu geben.

Abbildung 1: Handlungsfelder (Module) der Mitarbeiterbefragung

Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

KoMunIS

Praktische Umsetzung der Mitarbeiterbefragung: Informationsmanagement und Durchführung der Befragung

Die Planung und Durchführung einer Mitarbeiterbefragung beginnt mit dem Informationsmanagement und endet mit der Umsetzung von Maßnahmen

Im Vorfeld einer Mitarbeiterbefragung sind verschiedene Schritte einzuplanen, die sich in vier Phasen einteilen lassen: das Informationsmanagement vor der Erhebung, die Durchführung der Befragung, das Informationsmanagement nach der Erhebung und die Umsetzung (vgl. Tabelle 2).

In den Bereich des Informationsmanagements vor der Erhebung fallen die strategische Projektplanung und die Information aller an der Befragung beteiligten Akteure. Zur Durchführung gehören die Einladung zur Befragung, die Datenerhebung und Nachfassaktionen in Form von Erinnerungsschreiben. Das Informationsmanagement nach der Erhebung beginnt mit der Datenanalyse und Ergebnisdarstellung und setzt sich mit der Mitarbeiterinformation über die Ergebnisse sowie der Planung des weiteren Vorgehens und der Durchführung von Aktionen fort. Die Umsetzung von Mitarbeiterbefragungen sollte alle wesentlichen Prozessabschnitte dieser drei Phasen umfassen. Darauf folgt die Umsetzungsphase, die in den Ämtern oder Abteilungen angesiedelt ist. In Tabelle 2 ist schematisch der Ablauf der Mitarbeiterbefragung in zehn Schritten dargestellt.

Tabelle 2: Planung und Durchführung einer Mitarbeiterbefragung

Phase 1: Informationsmanagement vor der Erhebung		
1	Planung der Mitarbeiterbefragung (Ziel und Methodik)	Formulierung der Ziele, Wahl der Erhebungsmethode, Festlegung der Grundgesamtheit, Zeitplan, Ressourcen, Informationen zur technischen Durchführung, Strukturdaten, Datenschutz, Rückspiegelung der Ergebnisse (Regelwerk zur Auswertung), Koordination mit dem Auftraggeber
2	Information und Einbindung des Datenschutzbeauftragten	
3	Information und Einbindung des Personalrats	
4	Mitarbeiterinformation zur Befragung	Internes Informationsschreiben, Mitarbeiterversammlung, Intranet, Mitarbeiterzeitung, Aushang
Phase 2: Durchführung der Befragung		
5	Begleitschreiben zum Fragebogen	Einladung Begleitschreiben, E-Mail-Anschreiben, Entscheidung Personalisierung ggf. persönliche Befragungsnummer und Befragungslink, Häufige Fragen (FAQs)
6	Datenerhebung	Fragebogen Verteilung
7	Erinnerungsschreiben	Erinnerung Anschriften
Phase 3: Informationsmanagement nach der Erhebung		
8	Datenauswertung und Ergebnisbericht	Feldbericht/Antworthäufigkeiten aus der Befragung Tabellenbericht (Erstauswertung) Kommentierter Ergebnisbericht
9	Mitarbeiterinformation zu den Ergebnissen	Internes Informationsschreiben, Mitarbeiterversammlung, Intranet, Mitarbeiterzeitung, Aushang
10	Planung des weiteren Vorgehens und Durchführung von Maßnahmen	Präsentationen, Workshops
Phase 4: Umsetzung		

Phase 1: Informationsmanagement vor der Erhebung

1. Planung der Mitarbeiterbefragung

Während der Phase der Projektplanung wird der Gesamtprozess – von der Zielformulierung bis zur Rückspiegelung der Ergebnisse in Form eines Regelwerks – entworfen. Dabei werden bei der Planung die fachlichen Anforderungen der Ämter und die Ämterkultur berücksichtigt. Der erste Schritt, die **Formulierung der Ziele**, findet in Kooperation mit dem Auftraggeber statt. Hierfür werden im Wesentlichen die Fragen geklärt, was mit der Befragung erreicht werden soll und wer, wann, wie und worüber befragt werden soll.

Die Frage nach dem „wie“ bezieht sich auf die **Wahl der Erhebungsmethode**. Für die Durchführung einer Mitarbeiterbefragung stehen drei Techniken der Datenerhebung zur Verfügung: Wahllokalmethode, postalische Befragung und die Online-Befragung. Im Vergleich der drei Techniken untereinander weist die Wahllokalmethode, bei der die Mitarbeiter den Fragebogen in einem dafür vorgesehenen Raum ausfüllen und in einer verschlossenen Urne abgeben, den höchsten organisatorischen Aufwand auf (Organisation von Räumen, Personal), wenngleich die Signalwirkung der Mitarbeiterbefragung bei dieser Erhebungsform am stärksten ist. In der Regel zahlen sich der organisatorische Aufwand und die damit verbundene stärkere Signalwirkung der Befragung in einer höheren Mitarbeiterbeteiligung aus. Im Vergleich stellen schriftliche Befragungen einen geringeren internen organisatorischen Aufwand dar. Die Vorteile einer Online-Befragung gegenüber einer Papierbefragung sind in der Automatisierung der Datenerhebung und -auswertung sowie geringeren Druckkosten zu sehen. Grundsätzlich ist eine Kombination der Erhebungstechniken denkbar.

Die **Grundgesamtheit** einer Mitarbeiterbefragung stellen in der Regel alle zum Stichtag im Amt beschäftigten Mitarbeiter dar, das heißt, die Befragung wird als Vollerhebung durchgeführt.⁴ Dabei kann das Problem von Ausfällen auftreten, beispielsweise durch Mitarbeiter, die sich während der Befragungszeit im Urlaub befinden oder aufgrund von Krankheit nicht im Amt anwesend sind und somit keine Chance haben, an der Befragung teilzunehmen.

Eine grobe Orientierung darüber, wie das Informationsmanagement und die Durchführung einer Mitarbeiterbefragung zeitlich strukturiert werden sollten, zeigt Abbildung 2 anhand eines **Zeitplans** aus der Praxis.⁵ Die einzelnen Vorgänge müssen jedoch nicht grundsätzlich „Schritt für Schritt“ nacheinander ablaufen, sondern können teilweise parallel durchgeführt werden. Der Zeitpunkt der Datenerhebung sollte aufgrund von Urlaubszeiten immer außerhalb von Schulferien liegen. Erfahrungsgemäß ist die Durchführung von Mitarbeiterbefragungen im Frühjahr, in der Zeit vor den Sommerferien, oder im späten Herbst empfehlenswert. Der anvisierte Zeitpunkt sollte auch nicht in Konflikt stehen mit zyklischen Einflüssen, wie den regelmäßigen Haushaltsplanverhandlungen, oder mit strukturellen Einflüssen, wie eine tief greifende Umwandlung von Organisationsstrukturen. In dem dargestellten Praxisbeispiel liegt der vierwöchige Datenerhebungszeitraum im November. Er beginnt mit dem Versand des Begleitschreibens und endet eine Woche nach dem Versand des Erinnerungsschreibens. Plant man von diesem Zeitpunkt aus rückwärts, sollte Phase 1 idealerweise vier Monate zuvor, im Juli beginnen. Aufgrund der Komplexität dieser Phase und der Einbeziehung unterschiedlicher Akteure ist eine Vorlaufzeit von vier Monaten ein realistischer und angemessener Zeitrahmen. Unmittelbar im Anschluss an die Datenerhebung erfolgen die Datenauswertung und die Erstellung des Ergebnisberichtes. Die Mitarbeiterinformation kann bereits vor der Veröffentlichung des umfassenden Ergebnisberichtes beginnen, indem beispielsweise erste Ergebnisse in Form von Häufigkeitsverteilungen bekannt gegeben werden, die bei Online-Befragungen direkt aus dem System heraus erstellt werden können. Die ersten Ergebnisse oder spätestens die Veröffentlichung des Ergebnisberichtes sollte der Startpunkt für die Planung des weiteren Vorgehens und die Durchführung von Maßnahmen sein.

Drei Techniken der Datenerhebung stehen zur Verfügung

68

Um ein repräsentatives Meinungsbild zu erhalten, werden alle Mitarbeiter in die Befragung einbezogen

Von der Planung bis zur Ergebnisanalyse sollten ca. 6 Monate Zeit eingeplant werden

Abbildung 2: Zeitlicher Ablaufplan einer Mitarbeiterbefragung

Nr. Vorgang	Juli	August	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.	Jan.	Febr.	März	April	Mai	Juni
1 Planung der Mitarbeiterbefragung												
2 Information und Einbindung betrieblicher Datenschutzbeauftragter												
3 Information und Einbindung Mitarbeitervertretung/ Betriebsrat/ Personalrat												
4 Mitarbeiterinformation zur Befragung												
5 Begleitschreiben zum Fragebogen												
6 Datenerhebung												
7 Erinnerungsschreiben												
8 Datenauswertung und Ergebnisbericht												
9 Mitarbeiterinformation zu den Ergebnissen												
10 Planung des weiteren Vorgehens												

Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

KommunIS

Im Zuge eines zeitlichen Ablaufplans muss auch der Einsatz des Auftraggebers an **Ressourcen** wie Geld, Personal und Zeit, geprüft werden. Eine Mitarbeiterbefragung kann in der Praxis nie vollständig externalisiert werden, sondern es werden interne Ansprechpartner benötigt, die sich in die Planung und Organisation der Befragung einbringen. Insbesondere deren Kenntnisse der bestehenden Sozial- und Kommunikationsstruktur sind von großer Bedeutung für die Befragungsorganisation und die technische Durchführung.

69

Für die technische Durchführung der Online-Befragung im Statistischen Amt, die anschließende Datenanalyse und die Berechnung der Ausschöpfungsquote⁶ müssen folgende **Informationen** eingeholt werden:

- E-Mail-Adressen der Mitarbeiter
- Anzahl der Mitarbeiter insgesamt (und Anzahl der Mitarbeiter, die während des gesamten Befragungszeitraums erkrankt oder im Urlaub sind)
- Strukturdaten (abhängig vom Regelwerk der Auswertung: Geschlecht, Altersgruppe, Beschäftigungszeit bei der Dienststelle, Beschäftigungsgrad und Beschäftigungsumfang).

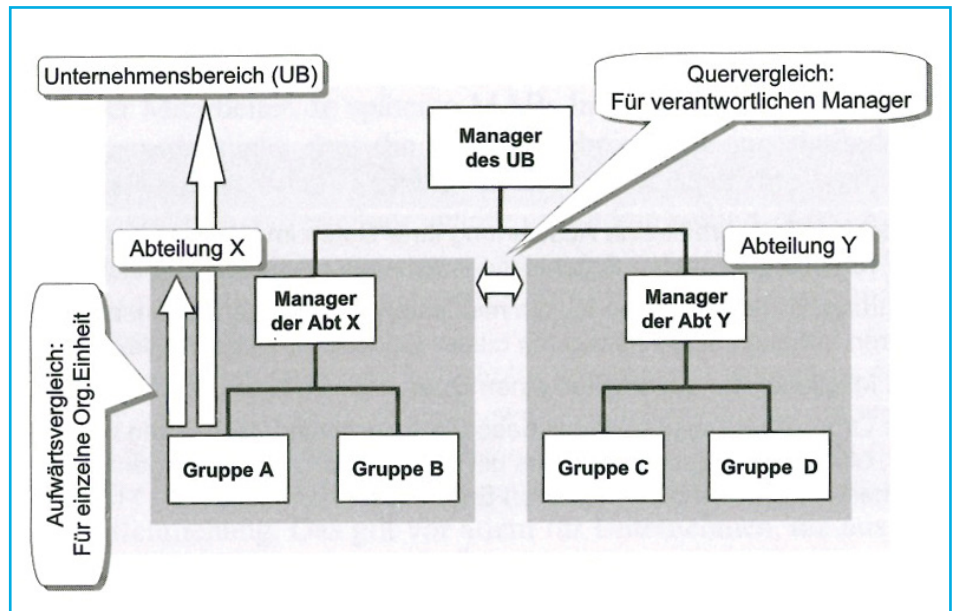
Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig und der Datenschutz gewährleistet

Als Richtlinie zum **Datenschutz** gilt beim Statistischen Amt das Verzeichnissverzeichnis der Landeshauptstadt Stuttgart nach § 11 Landesdatenschutzgesetz (LDSG). Darin ist dokumentiert, welche technischen und organisatorischen Maßnahmen zu treffen sind, um eine datenschutzgerechte automatisierte Verarbeitung sicherzustellen.

Eine besondere Bedeutung kommt dieser Thematik auch bei der **Rückspiegelung der Ergebnisse** zu. Bereits im Zuge des Informationsmanagements vor der Erhebung muss die Frage geklärt werden, welche Vergleiche innerhalb der Befragung erfolgen sollen beziehungsweise zugelassen sind. Hierzu muss ein Regelwerk formuliert werden. Grundsätzlich wird kein Ranking zwischen einzelnen Organisationseinheiten erstellt, weshalb keine Quervergleiche zwischen Abteilungen oder Organisationseinheiten gemacht werden. Ein Quervergleich ist nur möglich, wenn Führungskräfte mindestens zwei Organisationseinheiten führen. Stattdessen können die Ergebnisse je Abteilung im Vergleich zu den Durchschnittswerten der ihr übergeordneten

Organisationseinheit im Aufwärtsvergleich ausgegeben werden. Empfehlenswert ist den allgemeinen Vergleichsregeln bei Mitarbeiterbefragungen innerhalb von Unternehmen zu folgen, die in Abbildung 3 dargestellt sind. Im Falle einer Auswertung nach Organisationseinheiten muss sichergestellt werden, dass der Datenschutz von Personen gewährleistet ist, die in der Mitarbeiterbefragung (direkt oder indirekt) beurteilt werden. Dies betrifft meist Fragen zum direkten Vorgesetzten.

Abbildung 3: Zulässige Vergleichswerte der Mitarbeiterbefragung nach Borg (2003: 71f.)



2. Information und Einbindung des Datenschutzbeauftragten

Datenschutzrechtliche Bestimmungen sind bei der Mitarbeiterbefragung einzuhalten. Daher muss der Datenschutzbeauftragte frühzeitig in das Projekt einbezogen werden und alle Informationen über die geplanten Erhebung, Verarbeitung, Speicherung und Verwendung der Daten erhalten und diesen schriftlich zustimmen (§ 37 BDSG). Dabei muss er sicherstellen, dass die Daten so verarbeitet werden, dass sie nur den im Regelwerk der Auswertung festgelegten Zwecken dienen können. Hierzu zählen unter anderem das Löschen der Rohdaten nach der Datenerfassung sowie die Trennung von Erhebungs- und Befragungsdaten.

3. Information und Einbindung des Personalrats

Für die Planung einer Mitarbeiterbefragung empfiehlt es sich von Beginn an den Personalrat einzubinden. Auch wenn anonyme Mitarbeiterbefragungen grundsätzlich nicht den Mitbestimmungsrechten des Personalrates unterliegen, muss dieser gemäß dem Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) über die Durchführung des Projektes informiert werden.

4. Mitarbeiterinformation zur Befragung

Der Erfolg einer Mitarbeiterbefragung hängt nicht nur von der Genauigkeit der Planung und der rechtlichen Rahmenbedingungen ab, auch der Grad der Akzeptanz durch die Mitarbeiter wirkt sich entscheidend auf den Erfolg aus. Um Unsicherheiten vorzubeugen, ist es wichtig, präzise und sachliche Informationen über die Ziele und Inhalte der Befragung, die Freiwilligkeit der Teilnahme und den organisatorischen Ablauf zu geben, sobald die Grundzüge der Planung und Organisation der Mitarbeiterbefragung ausgearbeitet sind. Auch die Auswertungsbedingungen sollten transparent gemacht werden. Diese Informationen können im Vorfeld der Erhebung beispielsweise durch ein internes Informationsschreiben, in einer Mitarbeiterversammlung, über das Intranet, die Mitarbeiterzeitung oder über einen öffentlichen Aushang verbreitet werden.

Phase 2: Durchführung der Befragung

5. Begleitschreiben zum Fragebogen

Häufig gestellte Fragen und Antworten zur Befragung sowie Informationen zum Ablauf, den Rahmenbedingungen und Ansprechpartnern sollen allen Befragten zugänglich sein

Die Online-Mitarbeiterbefragung des Statistischen Amtes orientiert sich an standardisierten Techniken der Durchführung von Befragungen.⁷ Neben dem Fragebogen selbst, der leicht zu beantworten und optisch ansprechend sein sollte, stellt dabei das Begleitschreiben zum Fragebogen eine weitere Möglichkeit dar, die Zielpersonen zur Teilnahme an der Umfrage zu motivieren und die Rücklaufquote dadurch zu steigern.

Das allgemeine Begleitschreiben kann in Papierform oder als E-Mail an die Mitarbeiter versendet werden. Ersteres wird in der Regel vom Auftraggeber unterzeichnet, das E-Mail-Anschreiben wird automatisiert mit der Befragungs-Software verschickt. Beim E-Mail-Versand, bei dem die Mitarbeiter durch die E-Mail-Adressen namentlich bekannt sind, wird das Anschreiben in der Regel personalisiert. Die persönliche Ansprache der Mitarbeiter dient auf der einen Seite dem positiven sozialen Austausch und wirkt motivierend. Auf der anderen Seite kann ein persönliches Anschreiben bei den Befragten Skepsis über die Gewährleistung der Anonymität der Umfrage hervorrufen.⁸ Diese kann zu einer geringen Beteiligung an der Befragung oder zu verzerrten Ergebnissen führen, da Befragte aus Angst vor Sanktionen möglicherweise (bewusst oder unbewusst) nicht ehrlich antworten. Daher sollte im Begleitschreiben nochmals auf die Datenschutzbestimmungen hingewiesen und die Anonymität zugesichert werden. Weitere Inhalte des Begleitschreibens sind die Erläuterung der Zielsetzung der Studie, Informationen über den Ablauf der Befragung und über die erhebende Institution, der Link zum Online-Fragebogen sowie die persönliche Befragungsnummer (siehe Punkt 6). Zudem sollte eine Zusammenstellung der häufig gestellten Fragen (FAQs) entweder dem Begleitschreiben als Anhang beigefügt werden oder auf den Eingangsseiten des Online-Fragebogens über eine Schaltfläche abrufbar sein (siehe ebd.).

Anonymität der Befragung zusichern

Wie das Papier-Anschreiben den Mitarbeitern zugestellt wird, ist abhängig von der Kommunikationsstruktur des Amtes. Denkbar wären beispielsweise eine Verteilung über die monatliche Gehaltsabrechnung oder über interne Umlaufmappen.

6. Datenerhebung

a) Online-Erhebung

Als Zugang zum Online-Fragebogen dient eine zufallsgenerierte persönliche Befragungsnummer (Zahlen- und Buchstabenkombination), die auf der Startseite des Online-Fragebogens eingegeben werden muss (vgl. Abbildung 4). Damit wird einerseits eine Mehrfachteilnahme ausgeschlossen und andererseits sichergestellt, dass ein Fremdzugriff durch Außenstehende nicht möglich ist.

Hilfs- und Befragungsdaten sind zu trennen

Das Statistische Amt hat technische und organisatorische Regelungen gefunden, um trotz der Vergabe von persönlichen Befragungsnummern sicherzustellen, dass die Anonymität der Befragten gewährleistet ist und Datenschutzrichtlinien eingehalten werden. Die Trennung von Hilfs- und Befragungsdaten wird durch ein 3-stufiges Kampagnenmanagement vollzogen:

- Kampagne 1: Begleitschreiben zur Befragung mit Befragungslink, E-Mail-Adressen und Befragungsnummer.
Nach dem Versand des ersten Anschreibens wird Kampagne 1 gelöscht.
- Kampagne 2: Beinhaltet nur die Befragungsnummer, sodass es für die Befragten möglich ist, sich mit dieser anzumelden. Die Rohdaten (Antworten) werden in dieser Kampagne gespeichert, somit besteht zwischen den Antworten und der E-Mail-Adresse beziehungsweise den Befragten keine Verbindung.
- Kampagne 3: Circa eine Woche vor Ende des Befragungszeitraums werden alle Mitarbeiter erneut per E-Mail angeschrieben und daran erinnert, an der Befragung teilzunehmen. Auch für das Erinnerungsschreiben wird eine neue Kampagne angelegt und nach dem Versand – wie Kampagne 1 – gelöscht.

Abbildung 4: Eingangsseite mit persönlicher Befragungsnummer

Mitarbeiterbefragung

STUTTGART
Statistisches Amt

Schriftgröße Kontakt

Willkommen zur Mitarbeiterumfrage

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank für Ihre Bereitschaft, an der Umfrage teilzunehmen.

Die Umfrage soll Informationen über die Arbeitsplatzbedingungen und das Betriebsklima im Rechnungsprüfungsamt geben. Damit kann an den entsprechenden Stellen, an denen Handlungsbedarf besteht, angesetzt werden.

Bitte geben Sie hier Ihre persönliche Befragungsnummer ein:

Nach der Eingabe Ihrer Befragungsnummer bestätigen Sie bitte die Schaltfläche **Umfrage starten**. Mit der Schaltfläche **Angaben löschen** können Sie Ihre Angabe entfernen und danach erneut eingeben.

Sie haben **Fragen** zur Mitarbeiterbefragung?

Wir haben unter dem Link [Häufige Fragen \(FAQ's\)](#) einige Fragen und Antworten zusammengestellt. Sie können aber auch gerne direkt mit uns [Kontakt](#) aufnehmen.

Angaben löschen Umfrage starten

Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

KommunIS

An die Eingangsseite des Fragebogens schließen sich (sofern nicht bereits als Anlage dem Begleitschreiben beigelegt) eine Informationsseite zum Ablauf der Befragung und Antworten auf häufig gestellte Fragen (FAQs) zur Mitarbeiterbefragung an (vgl. Abbildung 5 und Abbildung 6). Zudem sollen sich die Befragten bei inhaltlichen oder technischen Problemen beim Ausfüllen des Fragebogens an einen Ansprechpartner wenden können. Es besteht daher die Möglichkeit, mit den Mitarbeitern des Statistischen Amtes Kontakt aufzunehmen. Durch das Zeigen auf den „Kontakt-Button“ mit dem Mauszeiger auf den ersten und letzten Fragebogenseiten werden die Kontaktdaten des Statistischen Amtes (Postanschrift, E-Mail und Telefonnummer der „Hotline“) eingeblendet.

Abbildung 5: Informationsseite für die Befragten

Mitarbeiterbefragung

STUTTGART
Statistisches Amt

Schriftgröße Kontakt

Information für die Befragten

Die Mitarbeiterumfrage soll Informationen über die Arbeitsplatzbedingungen im Rechnungsprüfungsamt geben.

Befragt werden ca. 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Teilnahme an der Umfrage ist freiwillig. Die Umfrage wird als Online-Erhebung durchgeführt. Für die Befragten stehen eine Telefon-Hotline und der E-Mail-Kontakt zur Verfügung.

Die U-Nummer wird als Hilfsmittel zum Versand der Befragungsnummer verwendet und nach dem Versand gelöscht. Die Antworten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden während der Befragungsphase zunächst auf einem Server der Stadt Stuttgart gespeichert. Die Erhebungsmerkmale werden über eine verschlüsselte Verbindung an das Statistische Amt übermittelt und in der abgeschotteten Statistikstelle der Stadt Stuttgart faktisch anonymisiert gespeichert.

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden nach einer Woche mit einem Erinnerungsschreiben per E-Mail gebeten, doch noch an der Umfrage teilzunehmen.

Der Datenschutz wird nach den Bestimmungen des Landesdatenschutzgesetzes in vollem Umfang gewährleistet. Die Befragungsdaten werden ausschließlich in der abgeschotteten Statistikstelle von auf Geheimhaltung und Datenschutz verpflichteten Personen bearbeitet und ausgewertet. Die Angaben einzelner Befragter werden nicht ausgewertet. Es werden immer nur Gesamtergebnisse und Ergebnisse von Gruppen mit mehr als 10 Personen veröffentlicht.

Abbrechen Weiter

Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

KommunIS

Abbildung 6: Häufig gestellte Fragen (FAQ's)

Mitarbeiterbefragung

STUTTGART
Statistisches Amt

Schriftgröße Kontakt

Häufig gestellte Fragen zur Mitarbeiterumfrage - FAQs

Zu welchem Zweck wird die Mitarbeiterumfrage durchgeführt?

Wozu dient die Befragungsnummer?

Wie oft kann ich an der Umfrage teilnehmen?

Was geschieht bei der Online-Umfrage?

Werden durch die Online-Befragung Informationen auf meinen Computer gespeichert?

Wie lange kann ich an der Umfrage teilnehmen?

Wie werden die Ergebnisse ausgewertet?

Wann und wo werden Ergebnisse der Umfrage präsentiert?

Wie bekomme ich eine neue Befragungsnummer?

Wie gelangt man in Kontakt mit den Mitarbeitern des Statistischen Amtes?

Muss ich mich an der Mitarbeiterumfrage beteiligen?

Ist der Datenschutz gewährleistet?

Wo werden die Daten gelagert bzw. gesichert?

Zurück zur Umfrage

Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

KoMunIS

Zu jedem Modul wird eine geschlossene Frage mit unterschiedlichen Antwortmöglichkeiten gestellt; zudem besteht die Möglichkeit, eigene Antworten zu geben

Der Gestaltung des Fragebogens kommt eine wichtige Funktion zu, denn hierüber entscheidet sich oft, ob ein Befragter bereit ist, an der Befragung teilzunehmen oder nicht. Der erste Eindruck eines Fragebogens sollte Seriosität, Wichtigkeit und leichte Handhabbarkeit vermitteln sowie ästhetischen Ansprüchen genügen. Die Benutzerfreundlichkeit erhöht sich unter anderem durch die Darstellung aller Fragen eines Handlungsfeldes auf einer Seite (vgl. Abbildung 7).

73

Abbildung 7: Geschlossene und offene Frage zum Handlungsfeld „Arbeitsplatzbedingungen“

Mitarbeiterbefragung

STUTTGART
Statistisches Amt

Schriftgröße Kontakt

Arbeitsplatzbedingungen

Im Folgenden finden Sie einige Aussagen zu Ihren Arbeitsplatzbedingungen. Bitte geben Sie an, in welchem Maße diese Aussagen auf Sie zutreffen oder nicht zutreffen. (Bitte für jede Zeile eine Angabe)

	Trifft völlig zu	Trifft überwiegend zu	Teils/teils	Trifft überwiegend nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu	Weiß nicht
Die Räumlichkeiten meines Arbeitsplatzes sind zufriedenstellend	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Büroausstattung (ohne EDV/PC-Ausstattung) ist zufriedenstellend	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Meine EDV/PC-Ausstattung ist zufriedenstellend	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Arbeit ist verantwortungsvoll	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Arbeit ist ungleich verteilt	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich fühle mich oft überfordert	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich fühle mich oft unterfordert	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Meine Arbeit ist abwechslungsreich	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Privat- bzw. Familien- und Berufsleben lassen sich für mich gut miteinander vereinbaren	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ich kann meine Arbeit eigenverantwortlich erledigen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Insgesamt bin ich mit den Arbeitsbedingungen zufrieden	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Sonstige Hinweise zu den Arbeitsplatzbedingungen:

Abbrechen Weiter Angaben löschen

Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

KoMunIS

Die aufgelisteten Antwortmöglichkeiten (Items) je Modul bilden den Hauptteil der Befragung. Am Ende des Fragebogens werden gegebenenfalls statistische Angaben erhoben (vgl. Abbildung 8). Diese ermöglichen die Darstellung der Ergebnisse für bestimmte, vorab definierte Teilgruppen (z. B. Mitarbeiter nach Dauer ihrer Beschäftigung, Männer versus Frauen oder nach Altersklassen). Zwei Dinge müssen bei statistischen Angaben jedoch beachtet werden: Erstens müssen die statistischen Angaben so allgemein gehalten werden, dass es nicht möglich ist, durch eine Kombination einzelner Indikatoren Personen zu identifizieren. Zweitens sollen nur solche statistischen Angaben verwendet werden, die für eine aussagekräftige Datenanalyse tatsächlich benötigt werden.

Abbildung 8: Statistische Angaben

b) Mixed-Mode-Design

Die Online-Mitarbeiterbefragung wird vom Statistischen Amt bereits seit 2009 als Erhebungsinstrument der Mitarbeiterzufriedenheit durchgeführt. Um jedoch zukünftig auch Ämter oder Eigenbetriebe zu erreichen, in denen der Zugang zum Internet nicht für alle Beschäftigten gegeben oder eingeschränkt ist, kann die Mitarbeiterbefragung auch als Papierbefragung in einem Mixed-Mode-Design umgesetzt werden. Das Mixed-Mode-Design ist durch die Kombination von schriftlicher Befragung mittels eines Papier-Fragebogens und einem Online-Fragebogen gekennzeichnet. Das heißt, die Mitarbeiter können je nach Zugangsmöglichkeit oder individueller Präferenz wählen, ob sie den Fragebogen in Papierform oder im Internet ausfüllen. Anschließend werden die auf unterschiedliche Weise erhobenen Daten in einen gemeinsamen Datensatz integriert und ausgewertet.

Eine Mehrfachteilnahme gilt es zu verhindern

Bei der schriftlichen Befragung ergeben sich bei der Umsetzung einige Besonderheiten bezüglich der Personen- und Hilfsmerkmale. Um eine Mehrfachteilnahme zu verhindern, ist zwar bei beiden Formen die Zuteilung einer persönlichen Befragungsnummer notwendig, zur Generierung der Befragungsnummern bei einer rein schriftlichen Papierbefragung ist die Anzahl der Beschäftigten jedoch ausreichend. Namen, E-Mail-Adressen oder sonstige Personaldaten werden hier nicht benötigt. Die Befragungsnummern werden direkt auf den Fragebogen aufgedruckt. Anschließend werden die Fragebögen mit der aufgedruckten Befragungsnummer nach dem Zufallsprinzip an die Mitarbeiter verteilt. Auf diese Weise kann weder das Statistische Amt noch der Auftraggeber die Zuordnung von Befragungsnummer und Beschäftigten nachvollziehen.

Tabelle 6: Szenarien einer Mitarbeiterbefragung im Mixed Mode-Design

Szenarien		Maßnahmen zur Qualitätssicherung
Verteilung der schriftlichen Fragebogen über Verwaltungsstelle	mit Gehaltszettel an Privatadresse	Betriebliche Verbindlichkeit der Befragung erhöhen, Informationsschreiben beifügen, Kennung auf Fragebogen einfügen, Sichtbarkeit der Befragung durch andere Medien erhöhen, Anonymitätsbedenken durch Erläuterungen bei Mitarbeitern ausräumen, Rückumschlag beilegen, Einwurf Urne intern oder Internetbeteiligung ermöglichen
	über interne Umlaufmappe	Um 100%-Abdeckung zu gewährleisten „persönliche“ Zustellung, Informationsschreiben beifügen, Kennung auf Fragebogen einfügen, Sichtbarkeit der Befragung durch andere Medien erhöhen, Anonymitätsbedenken durch Erläuterungen bei Mitarbeitern ausräumen

Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

KoMunIS

Persönliche Befragungsnummer für Zugang zum Online-Fragebogen

Wird zusätzlich das Angebot gemacht, den Fragebogen auch im Internet ausfüllen zu können, werden Personendaten benötigt. Zur Gewährleistung des Datenschutzes wird im Online-Teil auch hier wieder das 3-stufige Kampagnenmanagement eingesetzt. Die persönliche Befragungsnummer wird auf den Papierfragebogen aufgedruckt und dient gleichzeitig als Zugang zum Online-Fragebogen. Zudem dient die Befragungsnummer als Schlüsselvariable zur Verbindung der Datensätze aus der Papier- und der Online-Befragung. Nach der Erstellung des Gesamtdatensatzes wird die Befragungsnummer gelöscht, sodass auch hier die Beziehung zwischen Befragungsnummer und Personenmerkmal nicht mehr nachvollziehbar ist.

7. Erinnerungsschreiben

Ein Erinnerungsschreiben steigert die Rücklaufquote

Der Versand eines Erinnerungsschreibens ist grundsätzlich zu empfehlen, da damit Mitarbeiter nochmals zur Teilnahme motiviert werden können. Aufgrund der Anonymität des Rücklaufs wird das Erinnerungsschreiben an alle Mitarbeiter versandt, unabhängig davon, ob der ausgefüllte Fragebogen bereits zurück gesendet worden ist oder nicht. Als Faustregel gilt: Pro Nachfassaktion wird ein Anteil an den bisher noch ausstehenden Personen realisiert, der so groß ist, wie der Anteil der Teilnehmer an der ersten Aussendung. Beispiel: Von insgesamt 100 Befragten nehmen zunächst 50 teil. Die Ausschöpfungsquote ohne Erinnerungsschreiben liegt dann bei 50 Prozent. Durch ein Erinnerungsschreiben können nochmals 25 Befragte zur Teilnahme motiviert werden. Die Ausschöpfungsquote liegt dann bei 75 Prozent.

Phase 3: Informationsmanagement nach der Erhebung

8. Datenauswertung und Ergebnisbericht

Nach Abschluss der Datenerhebung erfolgt die Datenauswertung. Diese wird auf Basis des in Phase 1 vereinbarten Regelwerks zur Auswertung durchgeführt. Darin ist eine Grenze vorgesehen, nach der keine Antworten einzelner Organisationseinheiten, sondern nur aggregierte Daten in Form von zusammenfassenden Statistiken (Durchschnittswerte) von zehn und mehr Personen ausgewertet werden. Hat beispielsweise eine Organisationseinheit weniger als zehn Beschäftigte beziehungsweise haben weniger als zehn Mitarbeiter an der Befragung teilgenommen, kann keine Häufigkeitsauswertung für die Organisationseinheit erstellt werden. Zudem werden statistische Angaben (zu Geschlecht, Altersgruppe, Beschäftigungsverhältnis, Beschäftigungsmodell) in Tabellen und Grafiken nur dargestellt, sofern in den

Antwortkategorien die Mindestfallanzahl von zehn nicht unterschritten wird. Dies stellt einerseits die Anonymität der Befragten und andererseits die statistische Aussagefähigkeit der Ergebnisse sicher.

Die Aufbereitung der Ergebnisse erfolgt in drei Stufen, wobei Stufe 2 und Stufe 3 zusammengefasst werden können:

Stufe 1: Ein Feldbericht über das Befragtenverhalten (Datum der Teilnahme, Dauer der Befragung) und eine Darstellung der Antworthäufigkeiten aus der Befragungssoftware heraus (Mindestfallzahl).

Stufe 2: Eine Erstauswertung in Form eines Tabellenberichts über univariate Analysen (Häufigkeitsverteilungen, Mittelwerte)

Stufe 3: Ein kommentierter Ergebnisbericht über bi- und multivariate Analysen (Korrelationen, Faktorenanalyse)

Der Ergebnisbericht ist das Resultat der Datenerhebung und die Basis der Maßnahmenplanung

Der kommentierte Ergebnisbericht bildet die Schnittstelle zwischen der Datenerhebung und der Maßnahmenplanung im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung, indem sich alle Beteiligten einen Überblick über die wesentlichen Ergebnisse verschaffen und Detailinformationen interpretieren können. Er beginnt mit Vorbemerkungen zur Erhebungssituation und der Rücklaufstatistik. Aus Gründen der Vollständigkeit und um bei den Mitarbeitern keine Zweifel an der Richtigkeit der Ergebnisse aufkommen zu lassen, sollten – sofern die Mindestanzahl von zehn Fällen erreicht wurde – auch die detaillierten Ergebnisse zu allen Einzelfragen dargestellt werden. Antworten auf die offenen Fragen werden paraphrasiert und thematisch zusammengefasst. Originalaussagen werden nicht wiedergegeben.

Im Rahmen des kommentierten Ergebnisberichts werden zwei zentrale Maßzahlen verwendet. Zum einen der Barometerwert in Punkten, der das Niveau der Zustimmung zu einer Frage anzeigt. Zur Berechnung der Werte werden den Antwortvorgaben Punkte zugewiesen. Sachlogisch begründen die zugewiesenen Punkte einen gleichen metrischen Abstand zwischen den Antwortvorgaben. Abbildung 9 zeigt eine beispielhafte Darstellung der Antworthäufigkeiten und des Barometerwertes⁹ zu der Aussage „Insgesamt bin ich mit meiner Arbeit zufrieden“ aus dem Modul „Arbeits- und Berufszufriedenheit“. In dem in Tabelle 3 dargestellten Beispiel beträgt der Barometerwert 50 Punkte.

Abbildung 9: Antworthäufigkeiten und Barometerwert zur Aussage „Insgesamt bin ich mit meiner Arbeit zufrieden“

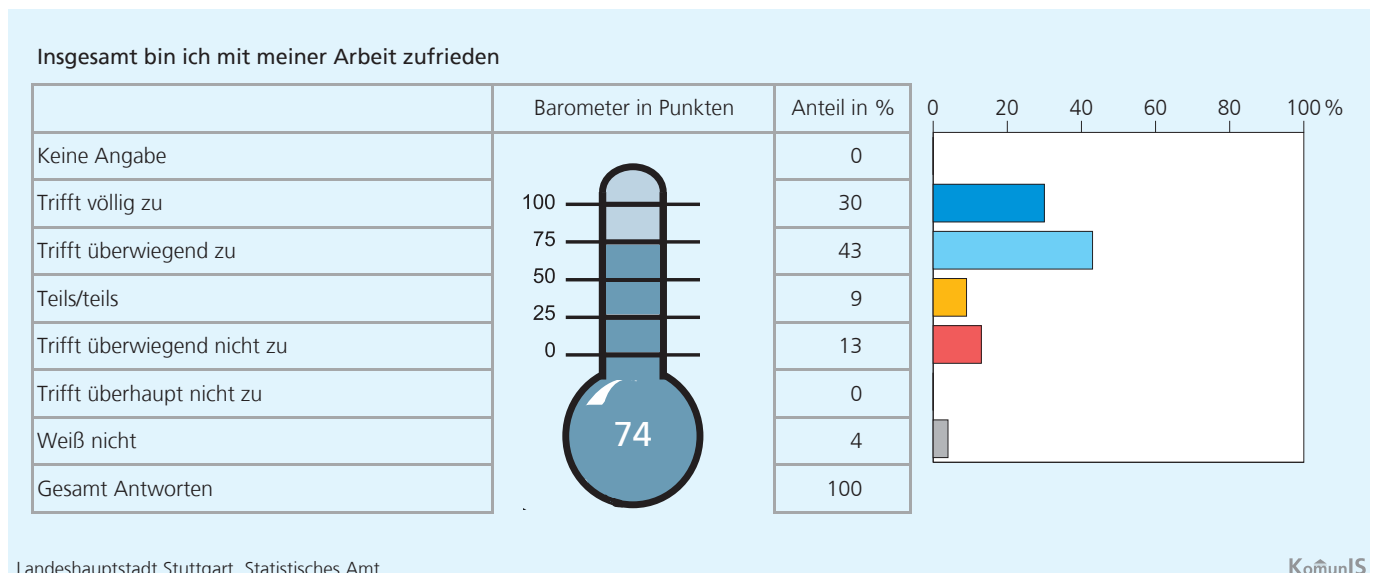


Tabelle 3: Beispiel zur Berechnung der Barometerwerte

Antwortvorgaben zu der Frage „Insgesamt bin ich mit meiner Arbeit zufrieden“	Zugewiesene Punkte (1)	Zahl der Mitarbeiter, die die Antwortvorgabe genannt haben (2)	Multiplikation von (1) und (2)
Trifft überhaupt nicht zu	0	2	0
Trifft überwiegend nicht zu	25	2	50
Teils/teils	50	2	100
Trifft überwiegend zu	75	2	150
Trifft völlig zu	100	2	200
Summe	-	10	500
Barometer in Punkten (= 500/10)	-	-	50

Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

KoMunIS

Über die univariaten Analysen hinaus werden Zusammenhänge und Abhängigkeiten von Variablen analysiert und dargestellt. Der zweite Kennwert ist der Korrelationskoeffizient, der den Zusammenhang zwischen zwei Fragen aufzeigt (Berechnung bei $n > 9$) und somit die Stärke des Zusammenhangs klassifiziert. Beispiel: Im Rahmen der Befragung haben 10 Personen teilgenommen. Person 1 hat die erste Frage („Insgesamt bin ich mit meiner Arbeit zufrieden“) mit „Trifft überhaupt nicht zu“ bewertet und die zweite Frage („Insgesamt bin ich mit meinem Beruf zufrieden“) mit „Trifft voll und ganz zu“ bewertet. Die entsprechenden Barometerwerte für Person 1 sind 0 (Frage 1) beziehungsweise 100 (Frage 2) (vgl. Tabelle 4). Beispielhaft sind für die weiteren Personen zur Berechnung der Korrelationskoeffizienten die Barometerwerte zu den beiden Fragen ((1) und (2)) aufgeführt.

77

Tabelle 4: Beispiel zur Berechnung der Korrelationskoeffizienten

	Insgesamt bin ich mit meiner Arbeit zufrieden (Barometer) (1)	Insgesamt bin ich mit meinem Beruf zufrieden (Barometer) (2)	Barometerwert minus Mittelwert für Aussage (1) (3)	Barometerwert minus Mittelwert für Aussage (2) (4)	Multiplikation von (3) und (4) (5)
Person 1	0	100	- 48	45	- 2 160
Person 2	25	75	- 23	20	- 460
Person 3	50	50	2	- 5	- 10
Person 4	25	25	- 23	- 30	690
Person 5	100	75	52	20	1040
Person 6	0	25	- 48	- 30	1440
Person 7	50	75	2	20	40
Person 8	50	50	2	- 5	- 10
Person 9	75	25	27	- 30	- 810
Person 10	100	50	52	- 5	- 260
	Mittelwert 48	Mittelwert 55			Mittelwert - 55

Landeshauptstadt Stuttgart, Statistisches Amt

KoMunIS

Um das Antwortmuster der beiden Aussagen für alle 10 Personen in einer Zahl zu verdeutlichen, wird der Korrelationskoeffizient berechnet. Zur Berechnung sind folgende Schritte notwendig:

- a: Berechnung des Mittelwertes der beiden Aussagen. Hierzu bildet man die Summe der Barometerwerte über alle Personen und teilt diese durch die Gesamtanzahl der Personen. Für Frage (1) beträgt der Mittelwert **48** Punkte und für Frage (2) beträgt dieser **55** Punkte.
- b: Die Barometerwerte jeder Person werden nun von den jeweiligen Mittelwerten abgezogen und die beiden Werte werden miteinander multipliziert. Die Summe durch die Gesamtanzahl der Personen minus 1 – in diesem Fall - **55** – bildet den Zähler bei der Berechnung des Korrelationskoeffizienten.
- c: Dann werden die Werte aus (3) und (4) quadriert ((6) und (7)), summiert und durch die Gesamtanzahl von Personen minus 1 geteilt. Im vorletzten Berechnungsschritt wird die Wurzel der beiden Werte genommen. Für Frage (1) ergibt sich ein Wert von **36,2**, für Frage (2) ein Wert von **25,8**. Das Produkt dieser beiden Werte bildet den Nenner des Koeffizienten.
- d: Der Korrelationskoeffizient für die beiden Aussagen beträgt:

$$r = (- 55 / (36,2 \times 25,8)) = - 0,06$$

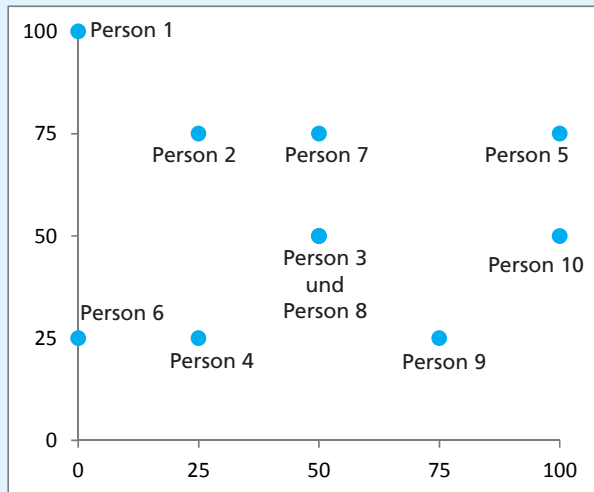
In Tabelle 5 ist eine beispielhafte Berechnung des Korrelationskoeffizienten dargestellt.

Tabelle 5: Beispiel zur Berechnung des Korrelationskoeffizienten

	Barometerwert minus Mittelwert für Aussage (1) im Quadrat (6)	Barometerwert minus Mittelwert für Aussage (2) im Quadrat (7)
Person 1	2 304	2 025
Person 2	529	400
Person 3	4	25
Person 4	529	900
Person 5	2 704	400
Person 6	2 304	900
Person 7	4	400
Person 8	4	25
Person 9	729	900
Person 10	2 704	25
	Wurzel aus (11815 / 9) 36,2	Wurzel aus (6000 / 9) 25,8

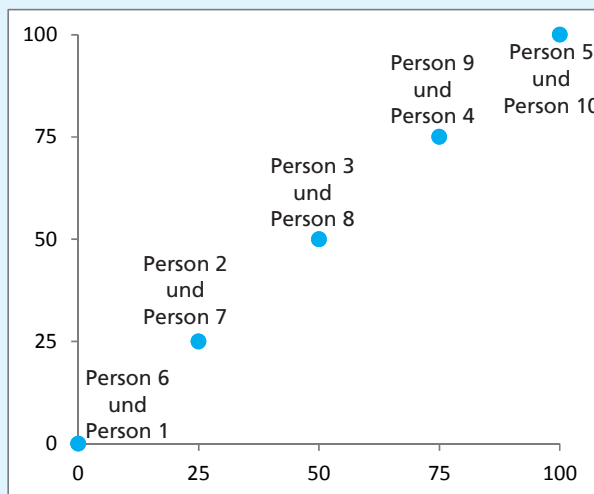
In den nachfolgenden Grafiken (Abbildung 10) sind beispielhaft für 10 Personen die Barometerwerte der Frage (1) „Insgesamt bin ich mit meiner Arbeit zufrieden“ auf der x-Achse und der Frage (2) „Insgesamt bin ich mit meinem Beruf zufrieden“ auf der y-Achse dargestellt.

Abbildung 10: Grafische Darstellung der Barometerwerte



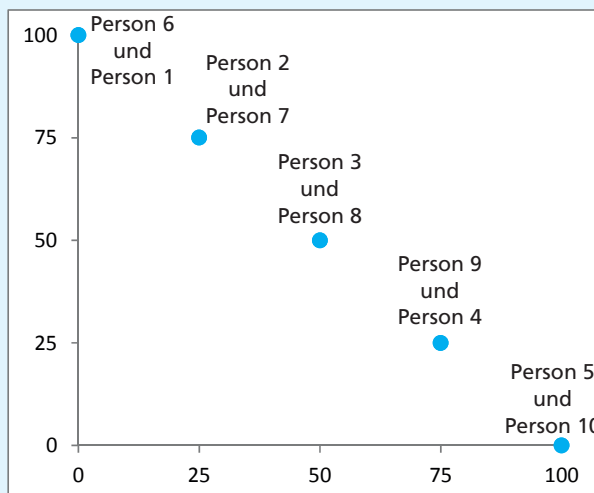
Für die im Beispiel verwendeten Fragen ergibt sich ein Korrelationskoeffizient von $r = -0.06$.

Dieser Wert multipliziert mit 100 ist dann der zweite Kennwert der Befragung: - 6.



Sind die Barometerwerte in den beiden Aussagen bei allen Personen gleich, ergibt sich ein Korrelationskoeffizient von $r = 1.00$.

Dieser Wert multipliziert mit 100 ist dann der zweite Kennwert der Befragung: 100.



Sind die Barometerwerte in den beiden Aussagen bei allen Personen unterschiedlich, und zwar so, dass die Zustimmung in der einen Aussage der Nichtzustimmung in der anderen Aussage gegenübersteht, ergibt sich ein Korrelationskoeffizient von $r = -1.00$.

Dieser Wert multipliziert mit 100 ist dann der zweite Kennwert der Befragung: - 100.

Der Zusammenhang wird in der Regel verdeutlicht im Verhältnis einer Einzelaussage zu der Frage zur Gesamtbewertung (wie zum Beispiel „Insgesamt bin ich zufrieden“). Die Werte sind nach der Stärke ihres Zusammenhangs klassifiziert: „Trifft völlig zu“ (80 bis 100), „Trifft überwiegend zu“ (60 bis unter 80), „Teils / teils“ (40 bis unter 60), „Trifft überwiegend nicht zu“ (20 bis unter 40) und „Trifft überhaupt nicht zu“ (0 bis unter 20). Die Werte können zwischen - 100 (vollständiger negativer Zusammenhang) bis + 100 (vollständiger positiver Zusammenhang) liegen. Werte nahe 0 zeigen keinen Zusammenhang auf.

9. Mitarbeiterinformation zu den Ergebnissen

Die Fortführung von Informationsmaßnahmen nach der Erstellung des Ergebnisberichts ist eine wichtige Aufgabe. Die Ergebnisse sollten den Mitarbeitern mitgeteilt und mit ihnen diskutiert werden. Dabei sollte reflektiert werden, welche Handlungsfelder positiv bewertet werden und wo möglicherweise Schwachstellen liegen. Dabei sollten die Ergebnisse so aufbereitet werden, dass sie leicht verständlich sind und das Interesse der Mitarbeiter wecken. In welcher Form die Mitarbeiterinformation stattfindet, ist wieder abhängig vom Kommunikationsstil des Amtes. Neben der Nutzung der gängigen Informationskanäle, wie einem internen Informationsschreiben oder einer Mitarbeiterversammlung, kann auch mit einem Aushang, im Intranet oder in einer Mitarbeiterzeitung informiert werden.

10. Planung des weiteren Vorgehens und Durchführung von Maßnahmen

Als letzter und zugleich bedeutender Schritt sollten auf Basis der Ergebnisse das weitere Vorgehen geplant und Maßnahmen durchgeführt werden. Häufig erfolgen auf die Mitarbeiterinformation über die Befragungsergebnisse Aktivitäten, die dazu dienen, dass mit den Ergebnissen systematisch weitergearbeitet wird, beispielsweise zur Verbesserung von Prozessen oder zum Einstieg in die Organisationsentwicklung. Die Konzeption der weiteren Maßnahmen kann je nach zeitlichen und finanziellen Ressourcen, Größe und Struktur des Amtes unterschiedlich ausfallen. Das gängigste Verfahren ist der von Borg beschriebene „Top-Down-Ansatz“.¹⁰ Er beginnt damit, dass die Leitung der Organisationseinheit den Ergebnisbericht interpretiert und Schwerpunktthemen, Handlungsfelder oder Aufträge daraus ableitet. Diese werden dann an Vorgesetzte weitergegeben. Diese interpretieren die Ergebnisse in Bezug auf ihre eigene Organisationseinheit und planen weitere abteilungspezifische Schritte wie Präsentationen oder Workshops. Diese können von Moderatoren oder Coaches unterstützt werden.

Autorinnen:
Anke Schöb
Telefon: (0711) 216-98553
E-Mail: anke.schoeb@stuttgart.de

Angelina Bartz

Ergebnisse müssen kommuniziert werden

Letzter Schritt: Planung des weiteren Vorgehens und der Maßnahmen

- 1 Frau Bartz war vom 1.5.2012 bis 31.12.2015 im Statistischen Amt der Landeshauptstadt Stuttgart beschäftigt.
- 2 Zur externen Validierung der verwendeten Aussagen im Fragebogen wurden folgende Erhebungsinstrumente verwendet: Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), Mannheimer Organisationsdiagnose-Instrument (MODI), Salutogenetische Subjektive Arbeitsanalyse (SALSA), Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ 5 x) sowie ZUMA-Informationssystem (ZIS) – Elektronisches Handbuch sozialwissenschaftlicher Erhebungsinstrumente.
- 3 Zur begrifflichen Unterscheidung zwischen Monitoring und Evaluation vgl. Stockmann (2002), wobei Monitoring und Prozessevaluation häufig synonym verwendet werden.
- 4 Mögliche Formen, Vor- und Nachteile von Stichprobenverfahren bei Mitarbeiterbefragungen stellt Borg (2003: 77ff.) dar.
- 5 Der Ablaufplan ist angelehnt an Borg (2003:87f.).
- 6 Unter Ausschöpfungsquote versteht man die Anzahl der versandten und gültigen Fragebögen gemessen an der Anzahl der versandten Fragebögen abzüglich stichprobenneutraler Ausfälle (Realisierte Stichprobe / Nettostichprobe).
- 7 Dillmann (2007) bezeichnet diese Techniken, die bei der Durchführung von Befragungen und der Konstruktion eines Fragebogens als „Tailored Design Methode“ (TDM).
- 8 Vgl. Menold (2015).
- 9 Der Barometerwert ergibt sich aus der Berechnung des Mittelwerts auf einer transformierten Skala von 0 bis 100. Der Wert zeigt Niveauunterschiede auf und ermöglicht den Vergleich über alle Aussagen.
- 10 Vgl. Borg (2003: 381ff.)
http://www.bvm.org/fileadmin/pdf/Recht_Berufskodizes/Leitfaden/LF_2004_Online-MAB.pdf.

Literaturverzeichnis:

Bea, Harazd; van Ophuysen, Stefanie (2011): Transformationale Führung in Schulen. Der Einsatz des „Multifactor Leadership Questionnaire“ (MLQ 5 x Short). *Journal for educational research online* 3, S. 141-167.

Borg, Ingwer, (2003), Führungsinstrument Mitarbeiterbefragung. Göttingen: Hogrefe.

Borg, Ingwer, (2002): Zustimmungssanteile und Mittelwerte von Likert-skalierten Items. *ZUMA-Nachrichten* 50, Jg. 26, S. 7-25.

Bungard, Walter; Müller, Karsten; Niethammer, Cathrin (2007): Mitarbeiterbefragung – was dann...? MAB und Folgeprozesse erfolgreich gestalten. Berlin: Springer.

Dillman, Don A. (2007): Mail and internet surveys. The tailored design method. New Jersey: Wiley.

European Commission Grant Agreement (2006): Handbook of Recommended Practices for Questionnaire Development and Testing in the European Statistical System.

Menold, Natalja (2015): Schriftlich-postalische Befragung. Mannheim, GESIS – Leibniz Institut für Sozialwissenschaften (SDM – Survey Guidelines).

Neon, Arbeitsgruppe im BVM Berufsverband Deutscher Markt -und Sozialforscher e.V. (Hrsg.), (2004): Leitfaden für Online-Mitarbeiterbefragungen. Online im Internet: http://bvm.org/fileadmin/pdf/Recht_Berufskodizes/Leitfaden/LF_2004_Online-MAB.pdf.

Trost, Armin; Bungard, Walter (2004): Die Interraterreliabilität von Ergebnissen aus Mitarbeiterbefragungen. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 48 (3). S. 122-131.

Trost, Armin; Jöns, Ingela; Bungard, Walter (1999): Mitarbeiterbefragungen. Augsburg: Weka.

TÜV SÜD Management-Service GmbH (2013): TÜV Süd-geprüfte Mitarbeiterzufriedenheit: Kriterien zur Zertifizierung. München: TÜV SÜD.

Stuttgart in Zahlen

Das Statistische Jahrbuch 2014/2015



Rund

50 000 aktuelle Zahlen

zum
wirtschaftlichen, sozialen und
kulturellen Leben in Stuttgart

mit Großstadt- und Regionalvergleich

62. Jahrgang 2014/2015

ISSN 1431-0988

344 Seiten, 104 Grafiken,
294 Tabellen,
2 Übersichtskarten

13 € (zuzüglich Versandkosten)

Landeshauptstadt Stuttgart
Statistisches Amt

Eberhardstraße 39
70173 Stuttgart

Telefon 0711 216-98587
Telefax 0711 216-98570

E-Mail: poststelle.12@stuttgart.de

Internet: www.stuttgart.de/statistik

Stuttgart-Wegweiser

Neue
Ausgabe
ab sofort
erhältlich!



Stuttgart-Wegweiser Ausgabe Dezember 2015

Sie wollen sich in der Stadt schnell und leicht zurechtfinden? Sie suchen ein bestimmtes Gebäude, einen Arzt, eine Behörde, ein Parkhaus, ein Hotel?

Alles das und einiges mehr an exakten und zuverlässigen Informationen finden Sie im STUTT GART-WEGWEISER.

Im Straßenverzeichnis ist jede Straße mit ihrer Lage, ihren Kreuzungspunkten und je Straßenabschnitt mit den Haltestellen der öffentlichen Verkehrsmittel beschrieben. Leicht zu finden sind alle Behörden, Ärzte, Kirchen, Hotels, ja sogar Friedhöfe.

Der STUTT GARTER-WEGWEISER stellt für viele ein unverzichtbares Nachschlagewerk dar.

2015, 796 Seiten,
13 € (zuzüglich Versandkosten)

ISSN 1434/4912

**Landeshauptstadt Stuttgart
Statistisches Amt**

Eberhardstraße 39
70173 Stuttgart

Telefon 0711 216-98587
Telefax 0711 216-98570

E-Mail: poststelle.12@stuttgart.de

Internet: www.stuttgart.de/statistik

Veröffentlichungen zu den Themen:

Bürgerumfrage 2013,

Landeshauptstadt Stuttgart, Statistik und Informationsmanagement,
Themenheft 1/2014

Angelina Bartz:

Grundlagen und praktische Durchführung einer Online-Befragung im Mixed-Mode-Design,

Landeshauptstadt Stuttgart, Statistik und Informationsmanagement,
Monatsheft 10/2013, S. 275-290

Kriminalprävention: Investitionen in Einbruchschutzmaßnahmen,

Landeshauptstadt Stuttgart, Statistik und Informationsmanagement,
Monatsheft 9/2015, S. 253-262

Jochen Gieck:

Entwicklung der Wohnungseinbrüche – subjektive Einschätzungen der Befragten in Stuttgart-Nord,

Landeshauptstadt Stuttgart, Statistik und Informationsmanagement,
Monatsheft 12/2015, S. 332-333

Matthias Strauß:

2014 wärmstes Jahr in Stuttgart,

Landeshauptstadt Stuttgart, Statistik und Informationsmanagement,
Monatsheft 1/2015, S. 3