



RALF STUTH CONSULTING

Den DGB-Index Gute Arbeit im Betrieb einsetzen

Ralf Stuth

Hamburg, 28.02.2023



Agenda

- **Das betriebliche Befragungskonzept**
- **Befragungen sind Projekte**
- **Was muss zu Beginn geklärt werden?**
- **Beispiel Gefährdungsbeurteilung**



Das betriebliche Befragungskonzept



Befragungskonzept

Module

Die aktuelle Arbeitssituation

- Index Gute Arbeit
- Belastungs- / Beanspruchungskonzept
- Indexbildung in 11 Kriterien auf Basis von 42 Items

Zusatzthemen

(Beispiele)

- Arbeit und Gesundheit
- Führungs- oder Personalentwicklung
- Gefährdungsbeurteilung
- Home Office
- Arbeitszufriedenheit
-

Soziodemographische Angaben

- Arbeitsbereich
- Tätigkeit
- Geschlecht
- Alter(-sgruppe)
-



Befragungen sind Projekte



Ablaufplanung

Planung u. Vorbereitung

- Ziele bestimmen
- Projektorganisation
- Kommunikationskonzept
- Fragebogen erstellen
- Pretest
- Auswertungskonzept
- Datenschutzkonzept
- Gremienbeschlüsse
- Fragebogenprogrammierung bzw. -layout
- Logistik vorbereiten (Verteilung Fragebögen, Zugangscodes, Informationen etc.)

3- 6 Monate

Befragung durchführen

- Information der Beschäftigten
- Verteilung Link & Zugangscodes
- Befragungszeitraum
- Nachfassaktionen

3 – 4 Wochen

Daten auswerten

- Datenauswertung und -analyse
- Zwischenbericht (Projektgruppe)
- Abschlussbericht

6 - 8 Wochen

Ergebnisse nutzen

- Ergebnispräsentation
- Betriebliche Umsetzung
- Evaluation

offen



Was muss zu Beginn geklärt werden?



Alles klar!?

- Was genau ist das Ziel der Beschäftigtenbefragung?
- Was wird gebraucht, um die Ziele und die Themen zu bestimmen?
- Wie werden die Erwartungen erfüllt, die ggf. durch die Befragung entstehen?
- Ist eine Beschäftigtenbefragung das geeignete Instrument für die angestrebten Ziele?
- Es braucht Akzeptanz und Beteiligung der Beschäftigten



Akzeptanz und Beteiligung

- Sind alle Ziele transparent?
- Was muss berücksichtigt werden?
- Wer muss beteiligt werden (Stakeholder)?
- Gibt es genügend Verbündete?
- Wie werden die Beschäftigten beteiligt?
- Stehen ausreichende personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung?
- Besteht hinreichende Klarheit darüber, dass Veränderungen erforderlich sind?
- Ist die Umsetzung der Befragungsergebnisse abgesichert?
- Wie wird an der Umsetzung der Befragungsergebnisse gearbeitet?



Beispiel Gefährdungsbeurteilung



Merkmalsbereich 1

Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz. Checkliste: „Merkmalsbereiche und Inhalte der Gefährdungsbeurteilung“.	
1. Merkmalsbereich: Arbeitsinhalt/Arbeitsaufgabe	Mögliche kritische Ausprägung
1.1 Vollständigkeit der Aufgabe	Tätigkeit enthält: – nur vorbereitende oder – nur ausführende oder – nur kontrollierende Handlungen
1.2 Handlungsspielraum	Der/die Beschäftigte(n) hat/haben keinen Einfluss auf: – Arbeitsinhalt – Arbeitspensum – Arbeitsmethoden/-verfahren – Reihenfolge der Tätigkeiten
1.3 Variabilität (Abwechslungsreichtum)	Einseitige Anforderungen: – wenige, ähnliche Arbeitsgegenstände und Arbeitsmittel – häufige Wiederholung gleichartiger Handlungen in kurzen Takten
1.4 Information / Informationsangebot	– zu umfangreich (Reizüberflutung) – zu gering (lange Zeiten ohne neue Information) – ungünstig dargeboten – lückenhaft (wichtige Informationen fehlen)

Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz. Checkliste: „Merkmalsbereiche und Inhalte der Gefährdungsbeurteilung“.	
1. Merkmalsbereich: Arbeitsinhalt/ Arbeitsaufgabe	Mögliche kritische Ausprägung
1.5 Verantwortung	– unklare Kompetenzen und Verantwortlichkeiten
1.6 Qualifikation	– Tätigkeiten entsprechen nicht der Qualifikation der Beschäftigten (Über-/ Unterforderung) – Unzureichende Einweisung / Einarbeitung in die Tätigkeit
1.7 Emotionale Inanspruchnahme	– durch das Erleben emotional stark berührender Ereignisse (z. B. Umgang mit schwerer Krankheit, Unfällen, Tod) – durch das ständige Eingehen auf die Bedürfnisse anderer Menschen (z. B. auf Kunden, Patienten, Schüler) – durch permanentes Zeigen geforderter Emotionen unabhängig von eigenen Empfindungen – Bedrohung durch Gewalt durch andere Personen (z. B. Kunden, Patienten)

Quelle: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hg.): Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung – Erfahrungen und Empfehlungen; Berlin 2014



Emotionale Inanspruchnahme

		Alle Befragten	IT-Administrator/in
Wie häufig werden Sie bei Ihrer Arbeit von anderen Menschen herablassend bzw. respektlos behandelt?	Index	58,5	68,4
	Perzentil 75	100,0	100,0
	Median	33,3	100,0
	Perzentil 25	16,7	16,7
	Gültige N	1675	19
Wie häufig verlangt es Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?	Index	44,1	58,8
	Perzentil 75	83,3	100,0
	Median	33,3	33,3
	Perzentil 25	16,7	33,3
	Gültige N	1668	19
Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit zu Konflikten oder Streitigkeiten?	Index	44,2	53,5
	Perzentil 75	83,3	100,0
	Median	33,3	33,3
	Perzentil 25	16,7	16,7
	Gültige N	1671	19



Kennzahlen

- Index: Die Befragten erreichen im Mittel einen Index von 53,5. Nach der im Fragebogen verwendeten Skala haben die Befragten im Mittel angegeben, über diese Ressource kaum oder gar nicht verfügen zu können.
- Perzentil 75: 25 % haben einen Index von 100. Sie verfügen im sehr hohen Maß über diese Ressource. Der Index von 75 % der Befragten liegt unter 100.
- Median: Die Hälfte der Indizes liegt unter 33,3, die Indizes der andere Hälfte ist höher. Die Belastungen sind eher hoch.
- Perzentil 25: 25 % haben einen Index von weniger als 16,7. Sie verfügen entsprechend der verwendeten Skala nicht über diese Ressource und nehmen starke Belastungen wahr.
- Gültige N: Anzahl der verfügbaren Fragebögen.

		IT-Administrator/in
Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit zu Konflikten oder Streitigkeiten?	Index	53,5
	Perzentil 75	100,0
	Median	33,3
	Perzentil 25	16,7
	Gültige N	19

Farbskala:
Rot = unter 50 Indexpunkte
Gelb = 50 – 79 Indexpunkte
Grün = 80 – 100 Indexpunkte



Hauptgefährdungen (Beispiel)

	IT-Administrator/in
Vollständigkeit	Keine
Handlungsspielraum / Variabilität	Einfluss auf Arbeitsmenge
Informationen / Informationsangebot	Erforderliche Informationen fehlen
Verantwortung	Keine
Qualifikation	Weiterqualifizierungsangebot; Weiterentwicklung Wissen und Können; keine Aufstiegschancen
Emotionale Inanspruchnahme	Herablassendes, respektlose Behandlung, Streit und Konflikte
Arbeitszeit	Arbeit zwischen 18:00 und 23:00 Uhr; Ruhepausen
Arbeitsorganisation	Alle Faktoren
Kommunikation / Kooperation	Meinungsklima; Erreichbarkeit von Personen
Vorgesetzte (Führung)	Keine
Physische Faktoren	Ungünstige Körperhaltung
Chemische Faktoren	Keine
Arbeitsplatzausstattung / -mittel	Keine

Angewendete Kriterien: 50 % der IT-Administratoren*innen haben weniger als 50 Indexpunkte oder 25 % weniger als 30 Indexpunkte.



Hauptgefährdung

Das meinen wir damit ganz konkret:

Mögliche Ursachen:

So gehen wir damit bislang um:



Maßnahmenideen

Ich selbst:

Wir im Team mit direkter Führungskraft:

**Maßnahmenideen zum Umgang
mit Hauptgefährdung**

Führungskräfte
am Standort:

Unterstützung GF:



**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**

Kontakt:

Ralf Stuth

Mobil: 0176 5725 3004

Mail: ralf@stuth-consulting.de