

Beschäftigtenbefragung, Gesundheitszirkel, Interviews – Holen Sie die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ins Boot

Ideen zur Information der Beschäftigten beim Einsatz von Analyseinstrumenten

Hintergrund

Um zu wissen, wo es wirklich hakt, ist es in der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung oder im Betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) notwendig, die vorliegende Situation zu erfassen. Was läuft gut? Was nicht? Was stresst? Wo werden Maßnahmen gebraucht?

Um die Ist-Situation in Ihrem Haus festzustellen stehen verschiedene Instrumente zur Verfügung. Grob können Befragungsinstrumente (z.B. Fragebögen wie die *Prüfliste Psychische Belastung*), Diskussionsinstrumente (z.B. Workshops, *Diskussionskreise*, Gesundheitszirkel) und Beobachtungsverfahren, die meist mit Interviews einhergehen (Arbeitssituationsanalyse), unterschieden werden.

Egal, für welches Instrument Sie sich entschieden: Das A und O bei einer Analyse ist die ständige und umfassende Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Zum Erfolgsgarant Information

Was passiert, wenn die Beschäftigten sich nicht informiert oder eingebunden fühlen? Sie machen nicht mit. Allerdings: Ohne die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Sie leere Fragebögen und einsame Diskussionszimmer. Motivieren Sie die Beschäftigten, mit Ihnen am (Analyse-)Strang zu ziehen – indem Sie sie jederzeit und umfassend informieren und möglichst tief in den Prozess einbeziehen. Holen Sie die Beschäftigten ins Boot! Sie brauchen sie für den gesamten Prozess.

Praktische Tipps

Sie können auf verschiedenen Kommunikationskanälen Kontakt zu den Beschäftigten aufnehmen: Per Mail, im Brief, im Einzel- oder Gruppengespräch, im Intranet oder Mitarbeiterportal, auf Beschäftigtenversammlungen, auf Feiern oder Festen, mit Umläufen, per Flurfunk und, und, und.

Es lohnt sich, vor dem Einsatz des Instrumentes, eine Informationsveranstaltung anzubereiten. So haben Sie die Gelegenheit, sich zu zeigen. Die Hürde, im Laufe des Prozesses Fragen zu stellen, wird so auf Seiten der Beschäftigten deutlich verringert. Weiterhin bringen Sie zum Ausdruck, wie wichtig Ihnen – und der Betriebsleitung – das Thema ist.

Im Folgenden erläutern wir Ihnen, welche Fragen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfahrungsgemäß haben und welche Antworten Sie geben können. Als Beispielsituation wird die Informationsveranstaltung mit allen Beschäftigten herangezogen. Beim Beispielthema handelt es sich um die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, welche mit dem Analyseinstrument *Prüfliste Psychische Belastung* angegangen werden soll. Natürlich können Sie

die Hinweise auch auf andere Prozesse (z.B. das BGM) und Instrumente (z.B. Gesundheitszirkel) beziehen. Wichtig ist:

- **Wählen Sie eigene Worte!** Jedes Haus hat seine eigene Sprache und Kommunikation. Wir schlagen Ihnen Themen und Formulierungsideen vor – wandeln Sie sie in Ihre eigene Information um.
- **Erklären Sie vorab den Hintergrund!** Leiten Sie mit einigen Worten ein, warum Sie den Kontakt suchen (z.B. diese Nachricht verfasst wurde oder alle vor Ort bei dieser Informationsveranstaltung sind). Fassen Sie weiterhin alle Informationen, die Sie geben möchten, vorab kurz zusammen.
- **Beachten Sie die Reihenfolge der Blöcke!** Ohne Klärung des Datenschutzes (3) ist es erfahrungsgemäß schwer, Menschen zu motivieren, sich die Handhabung (4) zu merken.
- **Seien Sie aufmerksam!** Natürlich können Sie nicht kontrollieren, ob jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter den jeweiligen Block schon auf dem Stand ist, den nächsten Block anzugehen. Was Sie tun können: Seien Sie in Kontakt mit den Beschäftigten und fragen Sie nach (bspw. „Gibt es bis hierhin Fragen?“, „Habe ich deutlich gemacht, warum die Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung gerade für Sie wichtig ist?“).
- **Fragen, Fragen, Fragen!** Bringen Sie zum Ausdruck, dass Fragen explizit erwünscht sind. Geben Sie zu diesem Zweck die Kontaktdaten von einer oder zwei Personen an.

Blöcke	Fragen der Beschäftigten – die Sie beantworten sollten	Formulierungsvorschläge für Antworten	Stand der Beschäftigten am Ende des Blockes – dann (erst) sollten Sie zum nächsten Block gehen
1. Inhaltliche Einsortierung und Abholen der Beschäftigten	Was ist die Gefährdungsbeurteilung überhaupt? Was ist das für ein Fragebogen? Wo kommt er her?	Regelmäßig messen wir die auftretende Gefährdung für Ihre Gesundheit und verringern sie durch geeignete Maßnahmen. Beispielsweise beseitigen wir Stolperfallen und achten auf die ergonomische Ausgestaltung Ihres Arbeitsplatzes. Zu Ihrer Gesundheit gehört allerdings mehr als körperliche Unversehrtheit. Wir wollen auch die psychische Gefährdung messen und soweit es geht verringern. Das machen wir mit einem Fragebogen, der so genannten <i>Prüfliste Psychische Belastung</i> . Es handelt sich um eine Mini-Beschäftigtenbefragung der UVB.	Ich habe begriffen, warum ich hier bin. Ich habe begriffen, was das Verfahren und der Fragebogen (grob) sind.

2. Nutzen	Was habe ich davon, den Bogen auszufüllen? Warum sollte ich die Zeit investieren? Was bringt MIR das?	Weil die psychische Belastung durch Dritte nicht so einfach messbar ist, sind wir auf Ihre Mithilfe angewiesen. Sie sind die Expertin oder der Experte für Ihren Arbeitsplatz. Bitte unterstützen Sie uns bei der Gefährdungsbeurteilung. Damit tun Sie auch was für sich: Mit den Ergebnissen werden wir Ihre Arbeitssituation verbessern. Weil verschiedene Arbeitsplätze eine unterschiedliche Gefährdung haben – und daher unterschiedliche Maßnahmen nötig sind – teilen wir die Arbeitsplätze in Untersuchungsgruppen ein. Dazu füllen Sie bitte auch die Tabelle auf dem Deckblatt der <i>Prüfliste</i> aus. So können wir Ihre Beurteilung des Arbeitsplatzes anonym der richtigen Gruppe zuordnen.	Ich habe verstanden, warum das Verfahren wichtig ist. Ich habe verstanden, welchen Nutzen es für mich hat. Ich kann mir vorstellen, teilzunehmen.
3. Daten-schutz	Sind meine Daten geschützt? Was passiert mit dem Bogen? Wie wird er eingesammelt? Wie ausgewertet? Und durch wen? „Darf“ ich „negativ“ antworten?	Uns ist bewusst, dass die Ergebnisse nur aussagekräftig sind, wenn Sie ehrlich antworten. Daher werden wir die Anonymität jederzeit wahren. Nur wenn mindestens fünf <i>Prüflisten</i> in einer Untersuchungsgruppe vorliegen, werden wir diese Gruppe auswerten. Ausgewertet wird, wie viele von Ihnen in der jeweiligen Untersuchungsgruppe pro Frage jeweils „Eher Ja“ und „Eher Nein“ antworten. Wenn pro Untersuchungsgruppe mindestens 50% von Ihnen eine Gefährdung angeben, wird diese in Diskussionskreisen tiefer betrachtet.	Meine Antworten können nicht zurückverfolgt werden. Dem Haus ist es wichtig, dass die Antworten der Wahrheit entsprechen. Ich werde teilnehmen.
4. Handha-bung	Wie fülle ich den Bogen aus? Was muss ich dabei beachten? Wo gebe ich den Bogen ab? Wie lange habe ich Zeit?	Kreuzen Sie bitte an, ob Sie die beschriebenen Belastungsfaktoren bei Ihrer Arbeit sehen oder nicht. Beantworten Sie bitte alle Fragen und machen Sie bitte bei jeder Frage genau ein Kreuz. Nicht vollständig oder eindeutig ausgefüllte Bögen können leider nicht ausgewertet werden – sie werden aussortiert. Stecken Sie den vollständig und eindeutig ausgefüllten Bogen bitte bis zum 27. April in die dafür vorgesehenen Urnen im Eingangsbereich.	Ich weiß, was ich wann tun soll.

5. Ausblick	Wo kann ich Fragen stellen, wenn ich welche habe oder welche entstehen sollten? Wann darf ich mit Maßnahmen rechnen? Was passiert langfristig?	Sollten Sie Nachfragen haben: Ich stehe Ihnen sehr gern zur Verfügung. Jetzt gleich, nachher im Nachgang und während des gesamten Prozesses. Zögern Sie nicht, mich oder ein anderes Teammitglied zu kontaktieren. Hier haben Sie meine Telefonnummer und Mailadresse. Mein Büro ist im Raum 202.	Ich weiß, wen ich wie bei Nachfragen kontaktieren kann. Ich habe die mittel- und langfristige Planung verstanden. Ich habe verstanden, dass keine Maßnahmen ab morgen möglich sind.
--------------------	--	--	---

Weiterführende Informationen

Auf unserer Internetseite www.uv-bund-bahn.de finden Sie weitere Informationen zum Thema Analyseinstrumente. Beispielsweise können Sie dort die Instrumente der UVB, inklusive Hilfsmaterialien, wie etwa die Auswertungshilfe für die *Prüfliste*, herunterladen.

Haben Sie Fragen? Benötigen Sie eine Beratung? Wir sind gern für Sie da.

Bitte kontaktieren Sie die für Ihren Betrieb zuständige Aufsichtsperson.