



Implementierung einer kontinuierlichen Gefährdungsbeurteilung

Fallstudie aus der Versicherungsbranche



Key Learnings

1. Über regelmäßige Gefährdungsanalysen können belastende Faktoren identifiziert werden, die unternehmensweit als kritisch eingestuft werden. Damit hat das Unternehmen die Möglichkeit, potenziell belastende Arbeitsumstände strukturell anzugehen und entsprechende Maßnahmen in die Wege zu leiten.
2. In einer heterogenen Unternehmensstruktur ist eine Gefährdungsbeurteilung auf Abteilungs- oder Bereichsebene unter Umständen zielführender als eine Totalerhebung im gesamten Unternehmen. Belastende Faktoren (wie etwa räumliche Gegebenheiten) können in verschiedenen Abteilungen oder Standorten sehr unterschiedlich ausfallen und so konkret vor Ort aufgedeckt und behoben werden.
3. Durch die Einbettung der Mitarbeiterbefragungen in einen Prozess (definierte Verantwortliche pro Abteilung, regelmäßige Workshops/ Versammlungen zum Thema Gesundheit am Arbeitsplatz, Kommunikation der Ergebnisse) können sehr gute Rücklaufquoten erzielt werden.

1. Das Ziel

Einführung regelmäßiger Prozesse

Ein großes deutsches Versicherungshaus stand vor der Herausforderung, für das – eher dezentral strukturierte – Unternehmen ein adäquates Vorgehen zur Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz zu entwickeln und so den rechtlichen Vorgaben und den damit einhergehenden Pflichten als Arbeitgeber gerecht zu werden. Im Zuge dessen wurden zum einen regelmäßige Mitarbeiterversammlungen zum Thema „Gesundheit am Arbeitsplatz“ eingeführt, zum anderen sollten mögliche Belastungen im Arbeitsalltag durch regelmäßige Mitarbeiterbefragungen in den einzelnen Bereichen erfasst werden, um entsprechende Maßnahmen ableiten zu können.

Mit der Durchführung dieser Mitarbeiterbefragungen und der Analyse der Ergebnisse beauftragte das Unternehmen die Rogator AG, womit eine langjährige Zusammenarbeit fortgeführt wird, die bereits zuvor gepflegt wurde. Im Rahmen dieser nun schon 5jährigen Kooperation haben wir – neben anderen Themen – über 20 Einzelprojekte zur Messung der Belastungen am Arbeitsplatz erfolgreich gemeinsam durchgeführt.

2. Der Weg

Einheitlicher Fragebogen für alle Bereiche

Gemeinsam mit unserem Kunden wurde zu Beginn der Zusammenarbeit ein Fragebogeninstrument entwickelt, welches alle erforderlichen Dimensionen zu möglichen Belastungen am Arbeitsplatz gemäß der Vorgaben und darüber hinaus weitere relevante Themengebiete abdeckt. Konkret sind dies u.a. die Dimensionen:

- Organisation/Kommunikation
- Arbeitsumgebung
- Arbeitszeit
- Soziale Beziehungen
- Externer Kontakt
- Arbeitsinhalte
- Technische Ausstattung
- Entwicklungsmöglichkeiten



Um die Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wird dieser Fragebogen für alle Abteilungen in gleicher Form verwendet, wobei Ergänzungen oder Anpassungen an abteilungs-spezifische Gegebenheiten jederzeit möglich sind. Die Programmierung und Durchführung der Umfrage erfolgt über das bewährte Befragungs-Tool G3plus.

Vor dem Start einer jeden Befragung wird diese seitens des Kunden bzw. des betreffenden Unternehmensbereiches auf den jeweiligen Gesundheitsveranstaltungen angekündigt. Anschließend werden von Rogator die Einladungen zur Online-Befragung per E-Mail an die Mitarbeiter versendet. Die Teilnehmer haben dann in der Regel zwei bis drei Wochen Zeit, um die Befragung abzuschließen.

Arbeitsinhalte

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihren Arbeitsplatz zu?

| | trifft voll und ganz zu | trifft häufig zu | trifft selten zu | trifft nicht zu |
|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|
| Ich erhalte alle relevanten Informationen, um meine Arbeit gut erledigen zu können. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich kann selbst bestimmen auf welche Art und Weise ich meine Arbeit erledige. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Meine Arbeit ist abwechslungsreich. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Meine Arbeit ist in der vorgegebenen Zeit gut zu schaffen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ich kann meine Aufgaben ohne Unterbrechung erledigen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Bei der Übernahme neuer Aufgaben werde ich gut eingearbeitet. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Meine Arbeitsaufträge sind klar formuliert. | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Meine Arbeitsaufträge sind gut miteinander in Einklang zu bringen. | <input type="checkbox"/> | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Weiter ▶

Fortschritt: 0%

3. Die Durchführung und Auswertung

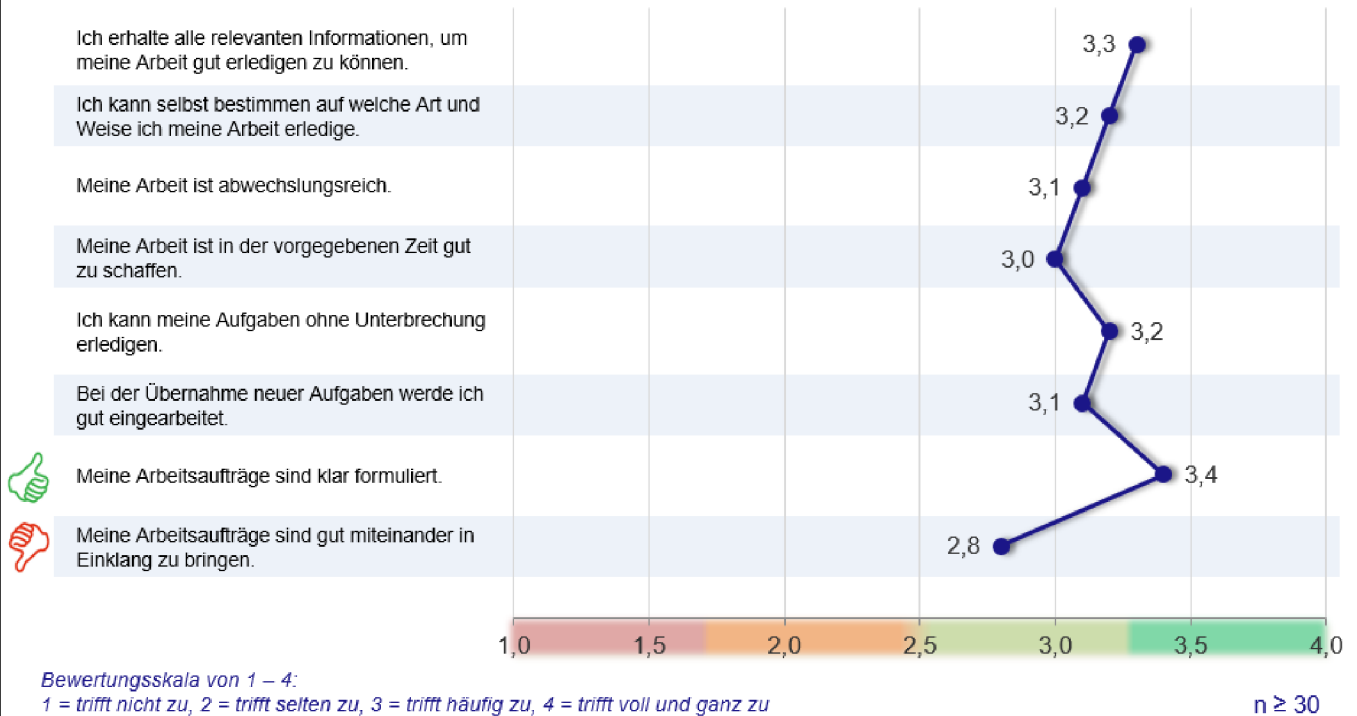
Hohe Teilnahmemotivation

Die Teilnahmebereitschaft der Mitarbeiter ist seit Beginn der Befragungen und bis heute erfreulich hoch. Im Schnitt erreichten wir in den bisher durchgeführten Abteilungs-Befragungen eine Rücklaufquote von rund 70% – und dies ohne den Einsatz von Erinnerungs-Mails. Dies spricht dafür, dass die Befragung nicht nur akzeptiert wird, sondern dass die Mitarbeiter die Sinnhaftigkeit und den positiven Nutzen erkennen und daher gerne ihre Einschätzungen und Erfahrungen teilen.

Nach Abschluss der jeweiligen Befragungswelle erhält unser Kunde für die betreffende Abteilung sowohl die offenen Antworten (anonymisiert) als auch einen Tabellenband sowie die Darstellung der Ergebnisse in einer Power-Point-Präsentation.

Arbeitsinhalte (Mittelwertübersicht)

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihren Arbeitsplatz zu?



Sofern möglich, werden in den Tabellen und den Ergebnisberichten auch die Ergebnisse von Untergruppen wie Standort, Team, Gruppe oder ähnliches ausgewertet. Dies erfolgt jedoch nur, sofern die Anonymitätsschwelle von mindestens sechs Personen erreicht wurde und auch durch Differenzprüfung kein Rückschluss auf Personengruppen von weniger als sechs Teilnehmern möglich ist.

Seitens unseres Kunden werden die bereichsspezifischen Auswertungen den jeweiligen Verantwortlichen in den Abteilungen an die Hand gegeben, sodass diese kontinuierlich über die Situation in ihrem Bereich informiert sind und zeitnah auf kritische Entwicklungen reagieren können.

4. Die Erkenntnisse

Allgemeine und abteilungsbezogene Maßnahmen

In verschiedenen Abteilungen des Auftraggebers konnte das Unternehmen in den letzten Jahren immer wieder wertvolle Hinweise zu den Bereichen „Organisation/ Kommunikation“ oder „technische Ausstattung“ sammeln. Ganz konkret geht es dabei zum Beispiel um die Einarbeitung der Mitarbeiter in neue Prozesse oder in neue Technik. Hierauf gründend wurde etwa eine Optimierung der Onboarding- und Schulungsprozesse beschlossen, die eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen im gesamten Unternehmen bewirken soll.

Andere Befragungsthemen sind in der Regel heterogener verteilt, das heißt, sie hängen weniger vom Gesamtunternehmen als vielmehr von den Gegebenheiten in den Abteilungen selbst ab. Hierzu gehören etwa „Arbeitsumgebung“ und „Soziale Beziehungen“, die von Abteilung zu Abteilung oder auch von Standort zu Standort unterschiedlich bewertet werden. Globale Maßnahmen wären hier nicht zielführend. Stattdessen kann unser Kunde bei entsprechenden Hinweisen in den Daten konkret in den Abteilungen oder am entsprechenden Standort die Gegebenheiten prüfen und erforderliche Maßnahmen ergreifen. Die bisher ermittelten Handlungsmöglichkeiten reichen von der Umgestaltung der Räumlichkeiten bis zu teambildenden Maßnahmen.

Die Rogator AG mit Sitz in Nürnberg wurde 1999 gegründet und entwickelte als eines der ersten deutschen Unternehmen eine Befragungssoftware für Marktforschungsprojekte. Seitdem hat sich das Unternehmen stetig weiterentwickelt und die beiden Geschäftsbereiche „Market Research“ sowie „Employee Research“ aufgebaut.

Das Employee-Research-Expertenteam von Rogator greift auf weitreichende methodische Kenntnisse in der Konzeption, Erstellung und Auswertung von Mitarbeiterfeedbacks jeglicher Form zurück und bietet ein komplettes Spektrum ausgereifter Dienstleistungen sowie passgenauer Software-Lösungen an. Dies wird ergänzt durch technisch-organisatorische Skills und Erfahrungen aus bald 20 Jahren Mitarbeiterforschung.

Rogator bietet Beratung aus einer Hand und stets getreu dem Motto „More than you ask for“, weil unsere Kunden immer mehr bekommen, als sie erwarten und wir immer einen Schritt weiterdenken. Für den Erfolg Ihrer Befragungsprojekte!

Rogator AG
Emmericher Straße 17
D-90411 Nürnberg

TEL: + 49 911 8100 550
E-Mail: team-er@rogator.de

