

Hedwig Spegel¹, Johannes Kiesel², Wolfgang Fischmann², Hans Drexler², Markus Schick¹, Caroline Herr¹

¹Bayerisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit, München

²Institut und Poliklinik für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin der Universität Erlangen-Nürnberg

Einleitung

- Im Rahmen einer Mitarbeiterbefragung einer bayerischen Verwaltungsbehörde wurden Basisdaten zu psychosozialen Belastungen und Beanspruchungen am Arbeitsplatz erhoben.
- Differenzierte Angaben zum Beschäftigungsverhältnis sollten die Umsetzung gruppenspezifischer Maßnahmen ermöglichen. Die Abfrage solcher sensiblen Daten muss sorgfältig vorbereitet werden, da die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei einer Teilnahme an der Befragung um Ihre Anonymität fürchten.
- Um die Beschäftigten zur Teilnahme zu motivieren, wurde eine umfassende Kommunikations- und Informationsstrategie angewendet. Darüber hinaus wurde zusammen mit der internen interdisziplinären Arbeitsgruppe Betriebliches Gesundheitsmanagement und dem externen auswertenden Institut ein spezifischer Fragebogen entwickelt.

Methode

- Vollbefragung im Sommer 2011 in Papierform. Der Fragebogen enthielt insgesamt 125 Fragen mit Fragen aus dem **Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)** und selbst entwickelte Fragenkomplexe sowie ausführliche Fragen zum Beschäftigungsverhältnis. Ein **Evaluationsbogen** ermöglichte den Teilnehmerinnen und Teilnehmern den Fragebogen nach dem Ausfüllen zu beurteilen.
- **Themenbereiche** des Erfassungsbogens: Commitment, Arbeitsorganisation, Entwicklungsmöglichkeiten, Einflussmöglichkeiten, Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen, Informationsfluss, Führungsverhalten, körperliche und psychische Beschwerden, subjektive Gesundheit, gesundheitsfördernde Angebote.
- **Ablauf und Strategie:** (Abb. 1)
 1. Die Fragebogeninhalte wurden in einer interdisziplinären Arbeitsgruppe diskutiert und festgelegt. Die Endform des Fragebogens wurde in Personalversammlungen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und über das Intranet zugänglich gemacht.
 2. Die Amtsleitung wurde federführend von Anfang an beteiligt.
 3. Über den aktuellen Stand der Aktion wurde regelmäßig informiert.
 4. Die ausgefüllten Fragebögen wurden in versiegelten Urnen abgeworfen und direkt an das auswertende Institut übergeben.
 5. Die Befragungsergebnisse wurden auf allen Ebenen rasch kommuniziert.



Abbildung 1. Kommunikations- und Informationsstrategie während der Vorbereitung und Durchführung der Mitarbeiterbefragung

Ergebnisse

- 1. Rücklauf:** die Rücklaufquote betrug 77% (n=782). Insgesamt gab es nur wenige fehlende Befragungsdaten (missing item values). Am häufigsten traten fehlende Werte bei der Beurteilung von Vorgesetzten auf (2% bis 10%).
- 2. Evaluationsbogen:** die meisten Teilnehmerinnen und Teilnehmer (87%) beurteilten die Länge des Fragebogens als angemessen. 89% würden bei einer Wiederholungsbefragung teilnehmen. 3% gaben an, Angst vor fehlender Anonymität zu haben.
- 3. Fragen zur Arbeitsorganisation:** In stratifizierten Analysen zum Beschäftigungsverhältnis zeigten sich deutliche Unterschiede zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit und ohne Führungsverantwortung (Abb. 2).
- 4. Information und Kommunikation:** wurde als wichtiger und verbesserungswürdiger Bereich erkannt (Abb. 3).

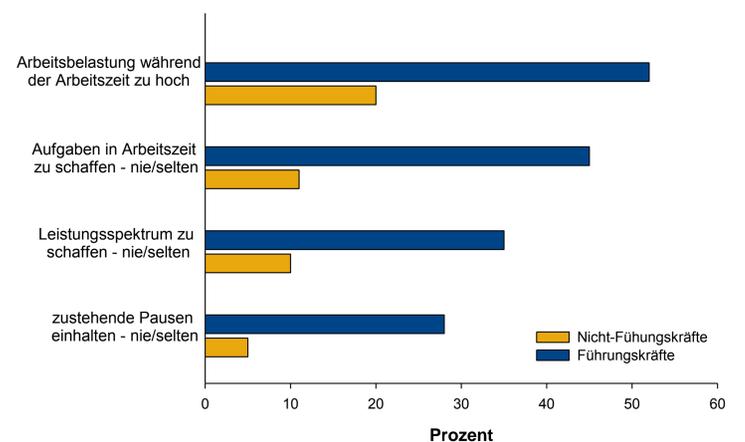


Abbildung 2. Arbeitsorganisation und Arbeitsbelastung

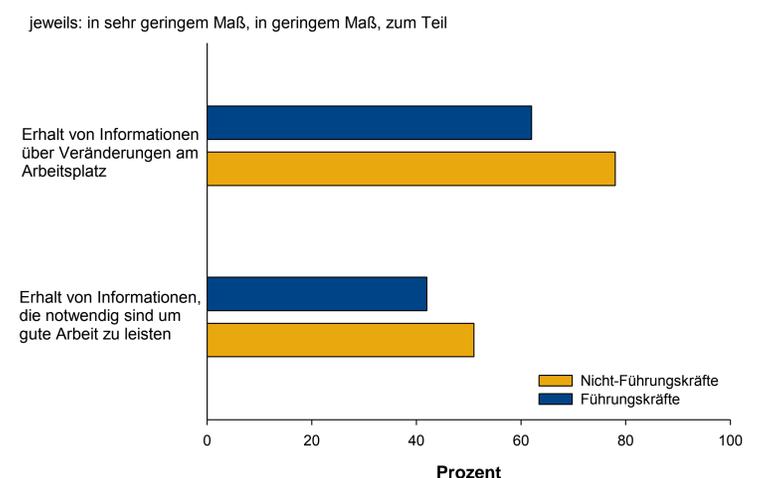


Abbildung 3. Information und Kommunikation

Schlussfolgerungen und Empfehlungen

- **Bausteine für eine erfolgreiche Befragung:**
 - = partizipative und interdisziplinäre Entwicklung des Befragungsbogens
 - = transparente, kontinuierliche Information für die Beschäftigten
 - = Beurteilung der Befragung durch Beschäftigte ermöglichen

- ⇒ hohe Response und Datenvollständigkeit
- ⇒ gruppenspezifische Auswertungen
- ⇒ Ableitung von spezifischen Maßnahmen
- ⇒ Optimierung der Wiederholungsbefragung