

fed. Senator/-in: OB, Claus Ruhe Madsen	Beteiligt:	
Federführendes Amt: Büro des Oberbürgermeisters		
<b>Anfrage von Andreas Tesche (Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN)</b>		
<b>Konsequenzen aus Ergebnissen der Mitarbeiter:innen-Befragung</b>		
Geplante Beratungsfolge:		
Datum	Gremium	Zuständigkeit

**Anliegen:**

*Die aktuelle Befragung der Mitarbeiter:innen zu den Arbeitsbedingungen in der Stadtverwaltung hat zum Teil gute Ergebnisse ergeben, aber auch umfassende Herausforderungen aufgezeigt. Ich bitte daher um die Beantwortung folgender Fragen:*

- 1. Mehr als 1/3 der Umfrageteilnehmer:innen haben die Frage nach einem wertschätzenden Umgang negativ beantwortet: Welche Maßnahmen sind geplant, um die sozialen Beziehungen bzw. die Zusammenarbeit in dieser Hinsicht zu verbessern, insbesondere im Hinblick auf die Auswirkungen der besonderen Arbeitssituation in der Corona-Pandemie?*
- 2. Mehr als 50% der Führungskräfte geben an, zu wenig Zeit für ihre eigentlichen Führungsaufgaben zu haben: Wie kann zukünftig eine gute Führungskultur gewährleistet werden?*
- 3. Mehr als 50% der Umfrageteilnehmer:innen geben an, nicht in Deeskalations- und Konfliktlösungsstrategien geschult zu sein: Wie bewertet die Verwaltung diese Quote? Besteht hier aus Sicht der Verwaltung Nachholbedarf und wenn ja, welche Pläne liegen für entsprechende Schulungen vor?*
- 4. Mehr als 60% der Umfrageteilnehmer:innen beklagen große Arbeitsmengen und Arbeitsbelastungen: Welche Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements zur kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitssituation sind 2022/2023 vorgesehen?*

**Sachverhalt:**

Da der aktuelle Bearbeitungsstand eine Beantwortung der Fragen nicht ermöglicht, enthält dieser Abschnitt zur Erklärung Informationen zum Ablauf und Inhalt der Mitarbeiterbefragung (MAB). Eine aussagekräftige Beantwortung der Fragen ist nicht vor dem 1. Quartal 2022 möglich.

Die MAB ist das Analyseinstrument der Gefährdungsbeurteilung Psychischer Belastungen (GBU Psyche) und unterstützt die Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtung, die psychischen Belastungen bei der Arbeit zu ermitteln. Die GBU Psyche gliedert sich in sieben Phasen (s. Abb. 1).

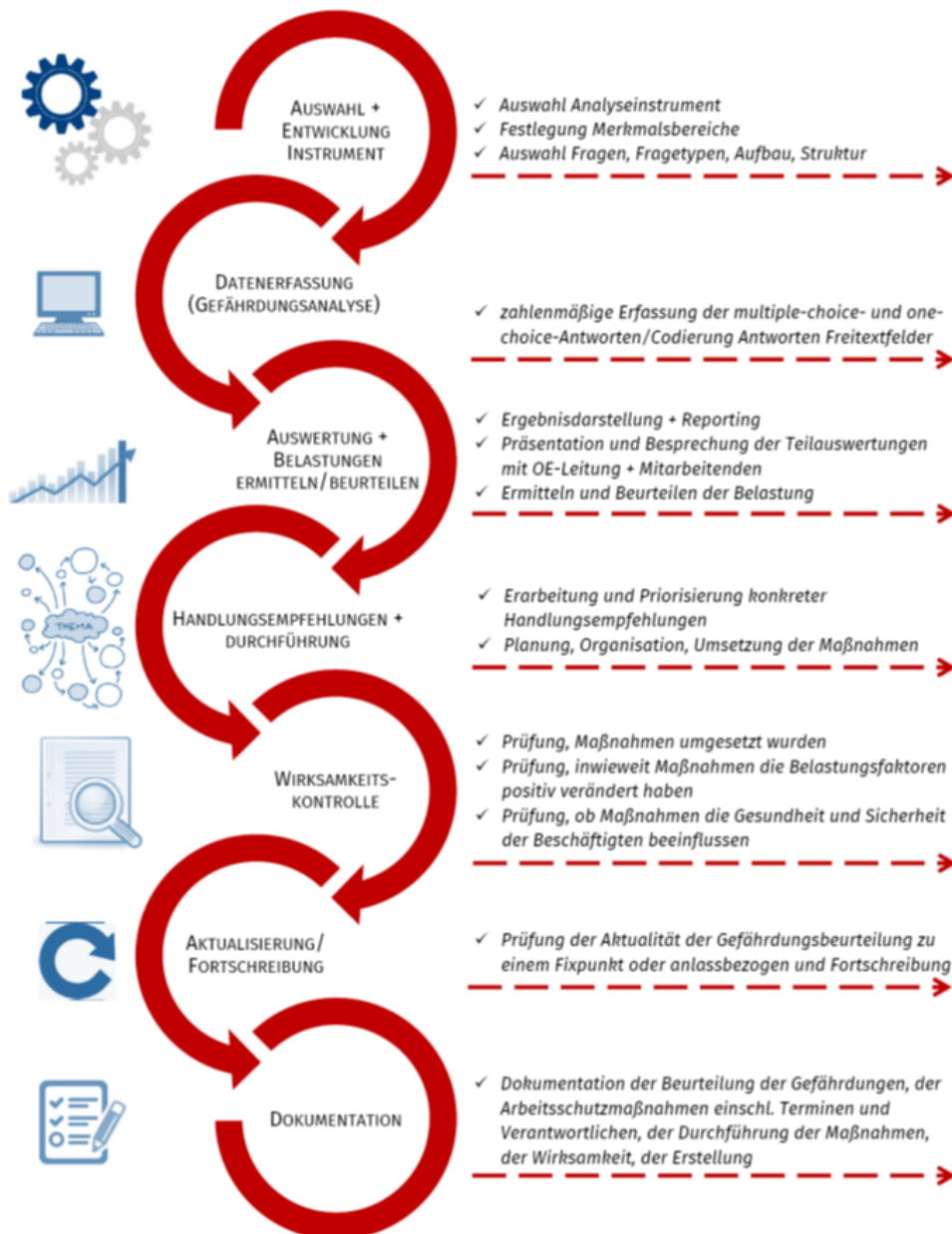


Abb. 1: Ablauf GBU Psyche

Aktuell befindet sich die GBU Psyche in Phase 3: Auswertung nach Gesamtteilnehmenden (1), Auswertung nach Organisationseinheit (OE) (Teilauswertungen) (2) sowie die Ermittlung und Beurteilung der Belastungen (3).

Zu (1):

Die Auswertung nach Gesamtteilnehmenden ermöglicht eine erste Ergebnisdarstellung (s. Newsletter Mitarbeiterbefragung), die jedoch nicht zwingend orientierende Eigenschaften besitzt. D.h. die Ergebnisse und Antwortverteilungen in den OEs weichen teils vom Gesamtergebnis ab. So kann bspw. eine hohe Quote auf einen größeren Teilnehmerkreis aus nur zwei bis drei OEs entstanden sein.

Daher werden Befragungsergebnisse ebenfalls nach OE dargestellt. Die Abbildungen zeigen, welche OEs sich in der Bewertung und im Antwortverhalten ähneln, welche Themen und Belastungsschwerpunkte nicht nur ein OE-Phänomen sind, sondern verschiedene OEs betreffen.

Themen und Belastungsschwerpunkte die OE-übergreifend sind werden in Phase 4 mit Maßnahmen untersetzt, die sich an alle Mitarbeitenden der Stadtverwaltung richten.

Zu (2):

Der Fragebogen wurde so gestaltet, dass für jede OE (Voraussetzung: mind. 5 TN) ein Report erstellt werden kann. Die Teilauswertungen ermöglichen die Darstellung von Kategorien, die auf Gefährdung(en) sowie Belastungen hindeuten. Eine anschließende Ursachenanalyse ist Pflicht und sichert passgenaue Handlungsempfehlungen.

Auch die Kombination verschiedener Merkmale und Fragen - zur Herstellung von Zusammenhängen und als Beitrag zur Ursachenanalyse - werden in den Ergebnisdarstellungen berücksichtigt. Hier zwei Beispiele: Fühlen sich Mitarbeitende, die zu Deeskalations- und Konfliktlösungsstrategien geschult wurden am Arbeitsplatz sicherer als Mitarbeitende ohne Schulung? Fühlen sich Führungskräfte, die selten bis nie genügend Zeit für Führungsarbeit zur Verfügung haben wohl (immer bis oft) in ihrer Rolle als Führungskraft?

Zu (3):

Belastungen werden grundsätzlich als neutral bewertet, Strukturierung und Unterstützung bei der Beurteilung bieten drei Vorgehensweisen:

- o Beurteilung anhand von Referenzwerten: die Befragungsergebnisse werden mit empirischen Vergleichswerten (intern/extern, sofern vorhanden) aus z.B. der gleichen Berufsgruppe verglichen. Bei diesem Verfahren können auffällige Abweichungen der ermittelten Werte von den Vergleichswerten Hinweise auf Gestaltungserfordernisse ergeben.
- o Beurteilung anhand verschiedener Instrumente mit vorgegebenen/ definierten Grenzwerten und Interpretationen: Diese Instrumente haben den Vorteil, dass definiert ist, ab wann die Ausprägung der Belastung Maßnahmen erfordert. Dies erfolgt in Form von Schwellenwerten oder der Benennung von kritischen Merkmalskombinationen.
- o Beurteilung im Workshop: Mitarbeitende mit und ohne Führungsverantwortung und interne Experten erarbeiten, welche Ursachen hinter den ermittelnden Belastungen stecken und welche Gestaltungsmaßnahmen erforderlich sind.

Claus Ruhe Madsen

**Anlagen**

Keine