



## Wie alles anfing: Die Personalbefragung als Startschuss für unser ganzheitliches BGM

*Hildegard Schröder-Martini*

Die Auswirkungen des demografischen Wandels, die Erkrankungen im psychosozialen und psychischen Bereich sowie die stärkeren Anforderungen an die Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf waren Ende des Jahres 2012 der Anlass in der Stadtverwaltung Bocholt, die betriebliche Gesundheitsförderung näher zu thematisieren.

Entsprechend der wohl bekanntesten Definition von Gesundheit der Weltgesundheitsorganisation (WHO) „Gesundheit ist der Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens und nicht nur das Freisein von Krankheit“ – wurden für die Stadtverwaltung folgende Ziele für die Einführung eines nachhaltigen Gesundheitsmanagements festgelegt:

- æ Gesundheit und Motivation der Beschäftigten erhalten und stärken,
- æ Förderung der Kommunikations- und Wertschätzungskultur,
- æ Verbesserung der Führungskultur,
- æ Produktivitätssteigerung der Gesamtverwaltung,
- æ Imageförderung der Stadtverwaltung.

Da nur die Kolleginnen und Kollegen wissen, wie es an ihrem Arbeitsplatz tatsächlich aussieht, und nur sie sagen können, was sich eventuell verändern muss, damit sie zufriedener und effektiver arbeiten können, stand es von Anfang an außer Frage, den Prozess mit einer Personalbefragung zu starten.

### Auswahl des Dienstleisters

Bereits die Auswahl des Dienstleisters/Kooperationspartners für die Durchführung und Auswertung der Befragung und für die spätere Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements auf dieser Basis war dabei innerhalb der Stadtverwaltung ein konzeptioneller Prozess. Als Anforderungskriterien wurden eine stringente und überzeugende Ablaufstruktur, die fortlaufende Integration der Beteiligten der Stadtverwaltung, eine partizipationsorientierte Dokumentation und Präsentation der Ergebnisse sowie die Ableitung passgenauer Handlungsempfehlungen für jeden einzelnen Bereich der Stadtverwaltung definiert. Der Prozess sollte beteiligungsorientiert und ergebnisoffen, handlungsorientiert und zielgerichtet gestaltet sein – und dabei natürlich kostenwirtschaftlich.

### Einrichtung einer Projektgruppe

Als erster Schritt wurde in der Verwaltung eine Projektgruppe „Erarbeitung der Personalbefragung zur Einführung eines betrieblichen Gesundheitsmanagements“ gebildet. Die Projektgruppe bestand aus Beschäftigten vieler Fachbereiche, Mitgliedern des Personalrates, der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Jugend- und Schwerbehindertenvertretung und dem Bürgermeister. Fach- und Entscheidungskompetenz waren also in der Arbeitsgruppe versammelt.

### Erarbeitung des Befragungskonzeptes

Gesundheit kann man nur sinnvoll erhalten und fördern, wenn man Prävention und Gesundheitsförderung ganzheitlich betrachtet. Während früher die eher technischen Aspekte wie ergonomische Bedingungen und Arbeitssicherheit im Zentrum von Vorbeugung und Gesundheitsförderung standen, verschiebt sich heute der Blickwinkel auch hin zu anderen Kriterien. Körperliches und geistiges Wohlbefinden der Beschäftigten hängen vor allem vom Gesamtzustand der Verwaltung ab. Wie sehen die Arbeitsorganisation, die Kultur des Miteinanders, die Perspektive zur Weiterentwicklung, die Anerkennung und Wertschätzung und der Führungsstil aus? Wie können das Arbeitsklima, die Entscheidungsspielräume und Identifikations-

möglichkeiten so gestaltet werden, dass wir trotz eines hohen und steigenden Leistungs- und Zeitdrucks ein hohes Maß an Arbeitszufriedenheit erreichen und erhalten können? Diese Aspekte sind alle in den Fragebogen eingeflossen, den die „Projektgruppe Personalbefragung“ erstellte.

Zeitnah wurden die Idee und das Konzept der Personalbefragung im Rahmen einer Personalversammlung vorgestellt. Hier und auch in einem persönlichen Anschreiben wurden die Beschäftigten ermuntert und aufgefordert, sich an der Befragung zu beteiligen. Es wurde dafür geworben, die seltene Chance zu nutzen, aktiv an der Gestaltung der eigenen Arbeitsbedingungen mitzuwirken. Den Verantwortlichen war und ist es wichtig, dass auf die Wünsche, Interessen und Problemfelder der Menschen in der Stadtverwaltung systematisch und gezielt reagiert werden kann. Im Vorfeld wurde auch stets darauf hingewiesen, dass die Ergebnisse der Befragung bekannt gegeben würden und daraus die notwendigen Konsequenzen gezogen werden sollten. Die Teilnahme an der Befragung war selbstverständlich freiwillig, aber es wurde stets deutlich gemacht, dass eine hohe Teilnehmerquote im Interesse aller liegen würde.

An der im Mai durchgeführten Personalbefragung mit dem Oberthema: „Wie geht es dir?“ haben insgesamt 70% der Beschäftigten teilgenommen. Die Auswertung erbrachte Aufschlüsse sowohl über zentrale Belastungsfaktoren als auch gesundheitliche Risikogruppen. Viele angesprochene Themenbereiche wurden von den Beschäftigten als akzeptabel, zufriedenstellend oder gut bewertet. Aber es gab auch viele Anregungen und defizitäre Bereiche. Die zentralen Ergebnisse wurden anschließend für die Stadtverwaltung und den Entsorgungs- und Servicebetrieb Bocholt (ESB) und später im Bereich der Feuerwehr vorgestellt.

Die Ergebnisse sind allen Beschäftigten in digitaler Form im Intranet und Beschäftigten ohne Internetzugang in schriftlicher Form zur Verfügung gestellt worden. Den einzelnen Fachbe-



*Hildegard Schröder-Martini*

reichen wurden zudem die Auswertungen ihres eigenen Bereiches zugestellt. Sie wurden jeweils gebeten, die Erkenntnisse zu diskutieren und ggf. Handlungsschritte daraus abzuleiten und umzusetzen.

Es sollte aber nicht bei der Durchführung der Befragung bzw. der Veröffentlichung der Ergebnisse bleiben; der gesamten Projektgruppe war und ist das Thema Nachhaltigkeit und Integration in bestehende Prozesse wichtig.

Auf der Grundlage der Umfragedaten schlossen sich in den Bereichen der Verwaltung, dem ESB und der Feuerwehr Workshops an, in denen die Ergebnisse der Personalbefragung hinsichtlich ihrer Umsetzung diskutiert und konkretisiert wurden. Alle Beschäftigten wurden aufgerufen, sich einzubringen, sich eben nicht nur passiv führen zu lassen und auf Motivation zu warten, sondern sich selbst zu motivieren und untereinander und gemeinsam mit den Personalverantwortlichen die Unternehmenskultur zu gestalten.

### Die Autorin

*Hildegard Schröder-Martini ist seit 2013 zuständig für die Einführung und Koordination des betrieblichen Gesundheitsmanagements in der Stadtverwaltung Bocholt.*

