

SICHTWEISEN UND EMOTIONEN DER MITARBEITER



aneo

5. UMSETZUNG VON MAßNAHMEN



<ul style="list-style-type: none"> 1. ARBEITSINHALT 2. ORGANISATION 3. SOZIALE BEZIEHUNGEN 4. ARBEITSUMGEBUNG 5. NEUE ARBEITSFORMEN 6. WISSEN, WERTE, ZIELE 	<ul style="list-style-type: none"> 1. STÄRKEN/RESSOURCEN 2. BELASTUNGEN/BARRIEREN 3. LÖSUNGSVORSCHLÄGE
<ul style="list-style-type: none"> 3. INTERPRETATION & THESEN 4. PRÄSENTATION <p>IST SOLL</p>	<p>PRÄSENTATION</p>

KLARHEIT UND STRUKTUR FÜR NACHHALTIGE VERÄNDERUNGEN

ANERKENNENDER ERFAHRUNGSUSTAUSCH ONLINE

QUALITATIVES BEFRAGUNGSINSTRUMENT ZUR ERHEBUNG VON GEFÄHRDUNGEN UND BELASTUNGEN FÜR KLEINE BETRIEBE.



Weitere Infos

Abstract

Projekttitle:

ANEO – Anerkennender Erfahrungsaustausch Online

Gefährdungsbeurteilung nach dem ArbSchG

Einleitung:

Der Einstieg in die betriebliche Gesundheitsarbeit stellt für viele Betriebe eine Herausforderung dar. Es gibt eine Vielzahl an Möglichkeiten, auf die die Betriebsinhaber zurückgreifen können. Die Umsetzung möglichst vieler Maßnahmen ist jedoch nicht sinnvoll. Vielmehr muss darauf geachtet werden, was in dem betreffenden Betrieb oder Unternehmen zum jetzigen Zeitpunkt unter den jetzt gegebenen Umständen gebraucht wird und wie entstehende Problemlagen abgebaut werden können. Insbesondere die Beurteilung psychischer Belastungen ist daher für viele eine große Herausforderung. Sind in mittleren und großen Betrieben die Mitarbeiterbefragungen mit Fragebögen oder Online-Verfahren in der Regel schon üblich, so braucht es vor allem für kleinere Betriebe eine Alternative. Die Entwicklung von ANEO – dem Anerkennenden Erfahrungsaustausch Online, macht es möglich strukturierte Interviews auf Online-Basis zu erheben.

Das Tool wird derzeit im Lehr- und Forschungsgebiet sowohl in Projekten als auch in der Lehre für die Bereiche Betriebliches Gesundheitsmanagement, der Organisations- und Personalentwicklung und der betrieblichen Prävention eingesetzt.

Ziel:

ANEO verfolgt das Ziel gerade in kleineren Betrieben unter 30 Mitarbeitern Informationen und Sichtweisen der Mitarbeiter zu erheben. Die Themen, die sich dabei herauskristalisieren, dass sie von den Mitarbeitern als belastend oder störend empfunden werden, gilt es dann in einem gemeinsamen Verbesserungsprozess zu bearbeiten. Nicht nur dies, sondern auch die Abfrage nach Lösungsmöglichkeiten im Tool folgt dem Ansatz der Partizipation. Die Mitarbeiter beschäftigen sich oftmals schon lange mit den Themen.

Methode:

Im Gegensatz zur „Bio-Psycho-Sozialen Arbeitssituationsanalyse“ handelt es sich dabei um „Qualitative Interviews“. Die Daten daraus werden jedoch nicht in einem Face-to-Face Gespräch erhoben, sondern mittels einer Online-Lösung. Das vereinfachte Verfahren fragt in der Hauptsache nach den Stärken/Ressourcen und den Schwächen/Belastungen in einem Unternehmen aus der Sicht der Mitarbeiter. Gemäß der Erfolgstrias der BAUA (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin) „Beobachten – Befragen – Workshops“ muss auch mit den Ergebnissen des ANEO verfahren werden. Die Ergebnisse aller Teilnehmer werden dann unter dem Aspekt zusammengefasst, welche Themen, Zustände oder Abläufe von mehreren (vielen) Mitarbeitern angesprochen worden sind – sowohl Stärken als auch Schwächen. Entsprechend der Vorgaben des Arbeitsschutzes werden die Themen den Merkmalsbereichen der Gefährdungsbeurteilung (Arbeitsumgebung, Arbeitsorganisation, Arbeitsinhalt, Soziale Beziehungen) zugeordnet. Diese

Zusammenfassung stellt jetzt auch den Ausgangspunkt zum gemeinsamen Verbesserungsprozess dar, der zeitnah zu den Interviews erfolgen muss.

Tool:

Der Anerkennende Erfahrungsaustausch Online (ANEO) besteht aus 2 Systemkomponenten. Die Befragung und Erhebung der Beiträge durch die Mitarbeiter erfolgt anonym onlinebasiert. Für die strukturierte Auswertung und Clusterung der Beiträge wird dem Berater eine clientbasierte Softwarelösung zur Verfügung gestellt. Beide Systeme kommunizieren via Webservices.

Ergebnis:

Der Anerkennende Erfahrungsaustausch Online (ANEO) erlaubt es dem Anwender, sich einen Überblick über Stärken und Schwächen im Betrieb zu machen. Durch die Partizipation der Mitarbeiter ist die darauffolgende Umsetzung im Unternehmen gesichert. Werden die Ergebnisse der Befragung, die entwickelten Aufgabenblätter aus darauffolgenden Workshops und die konsequente Umsetzung chronologisch dokumentiert, entspricht dies exakt den Anforderungen aus dem Arbeitsschutz. Eine erste Erprobung fand im Rahmen eines INQA-Projekts mit Vertretern der Handwerkskammern aus Deutschland statt.

Projektbeteiligte:

Lehr- und Forschungsgebiet Betriebliches Gesundheitsmanagement und Arbeitssicherheit

Prof. Dr. Stephan Gronwald

Jasmin Weber, cand. M.A.

Projektpartner:

Viterio GmbH, Abensberg

Gefördert durch:

Sondermittel Präsident

Logos:

