

# Mitarbeitenden-Umfragen als Frühwarnsystem

Die psychische Belastung im Arbeitsumfeld wird zu einem zunehmend wichtigen Thema.

Werner Reimann\*

Immer mehr wird in unserer auf Effizienzsteigerung ausgerichteten Dienstleistungsgesellschaft die psychische Belastung am Arbeitsplatz zum Thema. Sie kann für den Einzelnen massive Folgen haben (Stichwort Burn-out) und verursacht arbeitgeberseitig zusätzlichen Aufwand. Früherkennung ist deshalb für beide Seiten mehr als nur erwünscht.

## Psychische Belastung messen

Die Nationale Arbeitsschutzkonferenz Deutschlands hat zu diesem aktuellen Thema eine Leitlinie<sup>1</sup> herausgegeben, die diese Form von Belastung sehr operational auf den fünf Dimensionen «Arbeitsinhalt/-aufgabe», «Arbeitsorganisation», «Soziale Beziehungen», «Arbeitsumgebung» und «Neue Arbeitsformen» definiert. Diese differenzierte Definition erlaubt es, im Rahmen einer traditionellen Arbeitszufriedenheits-Umfrage unter Mitarbeitenden auch deren psychische Belastung zu erfassen. Die Mitarbeitenden-Umfrage wird so zu einem Frühwarnsystem. Nicht zuletzt aus diesem Grund hat De-

moSCOPE seinen Human Capital Monitor (HCM) jetzt ausgeweitet. Dieser ist seit Jahren als Fragebogen erfolgreich schriftlich-postalisch und online mit 21 Statements im Einsatz, welche die Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit ihrem Arbeitsplatz und Arbeitgeber messen. Sie beruhen auf den Erkenntnissen von Coffman und Gonzalez-Molina<sup>2</sup>. Auch nach dieser Erweiterung umfasst das neue System HCMplus lediglich 41 Statements. So sind auch Mitarbeitende, die in ihrem Arbeitsalltag wenig mit Schriftlichem zu tun haben, problemlos in der Lage, innert nützlicher Frist ihrer Befindlichkeit Ausdruck zu geben.

## Auf Teams herunterbrechen

Mit dieser Ausweitung werden auch einige Aspekte mehr betont als bisher. So wird der Führungskompetenz der Vorgesetzten jetzt mehr Beachtung geschenkt. Information wird unter den heutigen Rahmenbedingungen vermehrt als Holschuld der Mitarbeitenden verstanden. Deshalb wird nicht nur

danach gefragt, wie gut sie sich informiert fühlen, sondern auch, wie gut sie sich aktiv informieren können. Die Arbeitgeberreputation erhält ihren Platz, und damit verbunden wird auch ein Commitment der Mitarbeitenden gegenüber ihrem Arbeitgeber abgeholt.

Geblieben ist die Philosophie, dass Mitarbeitenden-Umfragen nur dann etwas auslösen, wenn nicht nur unternehmensweite Gesamtergebnisse analysiert werden, sondern die Ergebnisse unter Wahrung der Anonymität auf einzelne Teams heruntergebrochen werden. Deshalb produziert DemoSCOPE für jede einzelne Einheit eines Unternehmens eine Scorecard, die stufengerecht und leicht lesbar die Ergebnisse eines Teams zusammenfasst und in dessen Kontext stellt. ■

\*Der Autor ist Leiter der HR-Forschung bei DemoSCOPE.

<sup>1</sup>Nationale Arbeitsschutzkonferenz, Leitlinie Beratung und Überwachung bei psychischer Belastung am Arbeitsplatz, Stand 24. September 2012

<sup>2</sup>Curt Coffman/Gabriel Gonzalez-Molina, *Managen nach dem Gallup-Prinzip*, Frankfurt/Main 2003



Zeitdruck ist eine von vielen Formen psychischer Belastung.

Bild: iStockphoto