



**HOCHSCHULE NEUBRANDENBURG**  
Fachbereich Gesundheit; Pflege; Management  
Management im Sozial- und Gesundheitswesen

**Erfolge im Betrieblichen Gesundheitsmanagement  
ermitteln und kommunizieren**

***Erstellung eines Berichtswesens  
am Beispiel der gemeinnützigen Gesellschaft  
für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH  
in Rostock***

**M a s t e r a r b e i t**

zur Erlangung des akademischen Grades  
**Master of Arts (M. A.)**

URN: urn:nbn:de:gbv:519-thesis2019-0112-3

Verfasserin: Anne Kathrin Heinsel

Prüferin: Frau Prof. Dr. rer. pol. Diplom-Kauffrau Ilsabe Sachs

Zweitprüferin: Frau Prof. Dr. Susanne Hartung

Tag der Einreichung: 10.12.2019



## Band 2 von 2 - Anhang

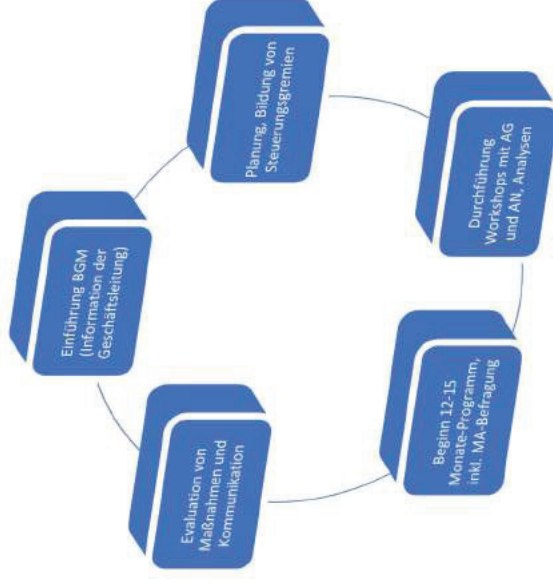
## Inhaltsverzeichnis - Band 2

Material 1: Entwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements der ASB KJH in Rostock.....	4
Material 2: Interview – Stabstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement der ASB KJH in Rostock.....	23
Material 3: BGW Betriebsbarometer: Personalbefragung in Einrichtungen der Gesundheit und Wohlfahrtspflege.....	50
Material 4: BGW-Betriebsbarometer: Mitarbeiterbefragung Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH Tabellarischer Ergebnisüberblick - Gesamtbericht - 2014.....	60
Material 5: BGW-Betriebsbarometer: Mitarbeiterbefragung Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH Tabellarischer Ergebnisüberblick – Teilauswertung – Pädagogisches Personal – 2014.....	77
Material 6: BGW-Betriebsbarometer: Mitarbeiterbefragung Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH Tabellarischer Ergebnisüberblick - Gesamtbericht – 2017.....	92
Material 7: BGW-Betriebsbarometer: Mitarbeiterbefragung Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH Tabellarischer Ergebnisüberblick – Teilauswertung – Pädagogisches Personal – 2014.....	110
Material 8: Excel-Tabellen, Ausschnitte.....	126
Material 9: ausgefüllter Fragebogen zur Selbsteinschätzung des Betrieblichen Gesundheitsmanagements.....	140

Entwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements der ASB KJH in Rostock

Zeit	Gesundheitstätigkeiten/-Gedanken ASB KJH
2008	-erste Gesundheitswoche
...	
...	
2012	<ul style="list-style-type: none"><li>-Gesundheitsreport durch Barmer GEK</li><li>-Bewertung BGM-Relevanz: Globalisierung, Finanzkrise, Unsicherheiten, Ängste; Kostendruck, zunehmende Technisierung; Fachkräftemangel/Konkurrenz; Demografischer Wandel; längeres Arbeitsleben (Rente mit 67); mehr als 50% der MA Ü40; Sozialarbeit fördert emotionalen Stress und Burn Out; Überforderung der Beschäftigten und Führungskräfte vorbeugen und begegnen; Frustration, Demotivation, Leistungsabfall, Krankheit begegnen</li><li>-Vorteile BGM: für das Unternehmen: Senkung Krankenstand, Erhöhung Personalverfügbarkeit, Verbesserung Mitarbeitermotivation und Unternehmensimage; für die MA: Verringerung Belastungen, besserer Umgang mit Arbeitsanforderungen, verbesserter Gesundheitszustand, verbessertes Betriebsklima</li><li>-Ziele: qualitativ hochwertige Arbeit, motivierte zufriedene MA, Vorbild für Kunden sein, Innovation und Kreativität erhalten</li></ul>

Betriebliches Gesundheitsmanagement soll eingeführt werden



## Entwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements der ASB KJH in Rostock

	Schwerpunkthemen	Leitlinie	Ziel	Maßnahme	Evaluation
2013	<p>-Projektkonzept (2-Säulen): Bearbeitungsteams und Managementstruktur bilden: Projektgruppe, Koordinierungskreis Gesundheit, 3 Gesundheitslotsen (je einer für die Themen Ernährung, Stress, Bewegung), 4 Arbeitskreise, externe Begleitung</p> <p>-Einführung BGM (Begleitung durch externen DL) (mit Auftaktworkshop)</p> <p>-Erstellen von Statistiken</p> <p>-thematische Workshops zur Planung des weiteren Vorgehens:</p> <p>1. Was kann ich für meine Gesundheit tun? 2. Wie gesund sind wir? 3. Welche Risikofaktoren gibt es im Arbeitsalltag? 4. Was kann der Arbeitgeber für meine Gesundheit tun?</p> <p>-Rauchen am Arbeitsplatz (Situationsanalyse)</p> <p>-Angebote für „Sportfremde“ entwickeln mit Fokus auf „Hemmnissen überwinden“ und dezentrale Organisation</p> <p>-Entwurf Wegweiser Gesundheit zum BGM und zur BGF</p> <p>-Planung MA Befragung</p> <p>-Gesundheitstage, Zumba, Rückenschule</p> <p>-AG-Themen: 1. Welche Auswirkungen hat der Krankenstand auf unsere Arbeit? 2. Woran werden unsere Betreuten erkennen, dass wir im Unternehmen BGM eingeführt haben? 3. Was kann ich selbst für meine Gesundheit tun? Was würde mich motivieren mehr für meine Gesundheit zu tun? Wann könnte mein Beitrag zu BGM sein? 4. Gesundheit – was</p>			<p>-4. Rostocker Firmenlauf</p> <p>-19. Wamow Radtour</p> <p>-Bewegungsangebot nach Liebscher und Bracht</p> <p>-Rückenkurs Kunert</p> <p>-Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“</p> <p>-Schrittzähler</p> <p>-Zumba</p> <p>-Massage- und Schnupperangebot</p> <p>-Kräuterkunde</p> <p>-Autogenes Training/Entspannungsangebot</p> <p>-Gesundheitstag &amp; Aktivtag, Ziel 50 Anmeldungen, Mix aus Wissensvermittlung und Sport</p> <p>-Wegweiser Gesundheit -&gt; Ziel: Nutzung als prozessbegleitendes Instrument und Quintessenz der Workshops</p> <p>-Workshops</p> <p>-Gesundheitskarte</p> <p>-Newsletter „Gesundheit“</p> <p>-„Marion“ die Beispiel-AN</p> <p>-Betriebsvereinbarung zur Gestaltung eines BGM in der ASB KJH</p> <p>-Interessenabfrage bei Mitarbeitern bis Juli 2013 durchführen und mindestens 5 MA pro Angebot finden</p> <p>-Themenschwerpunkt Rauchen: Ziel: bis 2020 rauchfreier Betrieb</p>	<p>-7 TN</p> <p>-20 TN angemeldet</p> <p>-gut angenommen</p> <p>-78 Anmeldungen, Angebot positiv bewertet, 2014 wieder anbieten, Anfragen: isotonische Getränke, Walking stetig</p> <p>-zur Erarbeitung Gründung einer kleinen AG</p> <p>-W2 nur 4 TN, W3 15 TN durch direkte Ansprache der MA, W4 gute Beteiligung</p> <p>-Feedback Gesundheitskarte</p> <p>-MA interessiert, im Facility Management kaum Bekanntheit, Feedback zu Newsletter in Leiterberatung erfragen (Inhalte Ausbauen: Studien, MA-Beiträge z.B. Interviews), Aufnahme neuer Beiträge hat Wirkung gezeigt, jedoch lesen nur ca. 50% der MA, Layout und Inhalt gut (Umfrage Gesundheitstage)</p> <p>-Interessenmagnet bei MA</p> <p>-gesetzliche Grundlagen geklärt, viele Raucher im Unternehmen, Einführung „Tesch-Methode“ (nur allein rauchen), Regelungen zum Rauchen, keine BV</p>

## Entwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements der ASB KJH in Rostock

Schwerpunkthemen	Leitlinie	Ziel	Maßnahme	Evaluation
kann mein Arbeitgeber dafür tun? Was gibt es bereits bei uns? Was isthaltenswert? Wo liegen Risiken? 5.Welche Risikofaktoren gibt es in unserem Arbeitsalltag? Wo sehen Sie Veränderungsmöglichkeiten? Was kann ich selbst dazu beitragen?	<i>Ziele aus Leitlinien abgeleitet (SMART) Erste Formulierung</i>		-Befragung zu Einführung BGM (bei GH-Tag): Herausforderung: passende Information und auf Organisation zugeschnittenes Wissen, Ansprechpartner für BGM im Unternehmen empfehlenswert	gesetzliche Regelungen kommunizieren, Aufnahme in Ziele 2014 -99% positives Feedback, Gesundheitsangebote bevorzugt 25 TN innerhalb, 17 TN außerhalb des Unternehmens, bevorzugt Massage, Schwimmen, Zumba Walken, Entspannung, Raucherentwöhnung, Teamführung; 2014: Schwerpunktthemen: Massage, Gesundheitstage, Rückengymnastik
	<i>-zur Verhaltensprävention</i> 1. Wir stärken das Gesundheitsbewusstsein der Beschäftigten.	1.1. Der Newsletter erscheint mindestens 4-mal im Jahr und wir informieren mindestens 2-mal im Jahr im Newsletter über gesundheitsfördernde Aktivitäten einzelner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2.1. Wir führen ab 2014 jährlich zwei bedarfsgerechte Gesundheitsangebote zur Wissens- und Kompetenzerweiterung zu den Themen Bewegung, Ernährung oder Entspannung durch, die an verschiedenen Orten stattfinden.		1.1. übererfüllt 2014 nur noch 3 Ausgaben
	2. Wir erweitern unser Wissen und unsere Kompetenzen zur Gesundheit.			2.1. Wissens- und Kompetenzerweiterung, nicht Sportangebote; in 2013 bereits erfüllt, Ausbau des Ziels 2014
	3. Wir unterstützen gesundheitsförderndes Verhalten der Beschäftigten.			3.1. teilweise erfüllt (Vorreiter Leitungskreis – Implementierung in Teams muss erfolgen in 2014 Zusammenhang mit Ziel 2.1.); 2014 Schulung HWKs und Integration gesunder Ernährung im Teamalltag & Raucherentwöhnung

# Entwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements der ASB KJH in Rostock

Schwerpunkthemen	Leitlinie	Ziel	Maßnahme	Evaluation
	<p>-zur Verhältnisprävention:</p> <p>4. Wir verbessern das Wohlbefinden und die Zufriedenheit am Arbeitsplatz</p> <p>5. Wir fördern ein gesundes Miteinander der Hierarchieebenen und unter den Beschäftigten.</p> <p>6. Wir vermeiden und bekämpfen arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren wie Lärm und Stress.</p> <p>7. Wir optimieren die Arbeitsbedingungen und -strukturen im Unternehmen.</p>	<p>Säfte, Nüsse). Vorreiter dafür ist der Leitungskreis in Zusammenarbeit mit dem Bereich Facility Management.</p> <p>4.1. Der Koordinierungskreis „Gesundheit“ entwickelt 2014 einen Fragebogen zu Wohlbefinden und Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz und das Verfahren der Auswertung.</p> <p>5.1. Wir fördern das gegenseitige Kennenlernen und Vertrauen im Team durch eine jährliche Teamaktivität außerhalb des Arbeitsplatzes.</p> <p>5.2. Die AG-Wertschätzung überprüft die Führungsprinzipien unter den Gesichtspunkten des Gesundheitsmanagements bis Ende 2013.</p> <p>6.1. Die Gefährdungsanalyse wird ab 2014 einmal jährlich aktualisiert und jeweils im 2. Quartal des Jahres durch die Geschäftsführung mit dem Leitungskreis ausgewertet.</p>		<p>4.1. Mitarbeiterbefragung März 2014 mit Barmer GEK geplant, Auswertung durch Universität Duisburg, Schlaglichter sollen auf Jubiläum im Juli kommuniziert werden</p> <p>5.1 k.A. wie viele Teamaktivitäten in 2013 stattgefunden haben (Was, Wann) -&gt; Erfassung durch Einrichtungsleiter; Klärung finanzieller Rahmen um für Gleichbehandlung zu sorgen; Aktivitäten und Finanzierung ab 2014 dokumentieren</p> <p>5.2. Analyse durch Workshops 2013, Überarbeitung der Ergebnisse 2014 und Einarbeitung in Wegweiser</p> <p>6.1. Zusammenarbeit mit Barmer GEK anfragen, Informationsrecherche Gefährdungsanalyse der psychischen Belastungen der MA (Extern), in 2014 konkretisieren und Konzentration auf Schichtdienst</p> <p>7. wird mit Zielen 2014 behandelt</p>
			Zwischenstand BGM	BGM ist Teil der Unternehmensstrategie, damit langfristig etabliert, angegliedert an das Personalmanagement,

## Entwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements der ASB KJH in Rostock

	Schwerpunkthemen	Leitlinie	Ziel	Maßnahme	Evaluation
					Arbeit des KK als intensiv und produktiv einschätzbar, 80% der Ziele wurden erreicht, gelungene Workshops unter Einbeziehung aller Mitarbeitergruppen erreicht, Gremienarbeit als notwendig und erhaltenswert angesehen
<b>2014</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Wegweiser Gesundheit</li> <li>-Aussagekräftige KZ entwickeln</li> <li>-Fortbildungen Gesundheitsthemen</li> <li>-Bewegungsangebote</li> <li>-Abschlussworkshop BGM (Frühjahr 2014)</li> <li>-Fachaustausch zu BGM (Köln, ASB Frannfurt/Oder)</li> <li>-Einführung KoK-Tage</li> <li>-Gesundheitspass → Gesundheitskarte</li> </ul>		<p>1.1. Der Newsletter erscheint mind. 4-mal im Jahr und wir informieren mind. 2-mal im Jahr im Newsletter über gesundheitsfördernde Aktivitäten einzelner MA.</p> <p>2.1. Wir führen ab 2014 jährlich zwei bedarfsgerechte Gesundheitsangebote zur Wissens- und Kompetenzerweiterung zu den Themen Bewegung, Ernährung oder Entspannung durch, die an verschiedenen Orten stattfinden. (Schwerpunkt Stressbewältigung, Zumba, Schulungen gesunde Ernährung für Hauswirtschaftskräfte)</p> <p>3.1. Wir achten in unseren Beratungen und bei Veranstaltungen der GmbH auf gesunde zuckerarme Getränke und auf ein ausgewogenes Angebot an Lebensmitteln. Vorreiter dafür ist der Leistungskreis in Zusammenarbeit mit dem Bereich Facility Management.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Wegweiser Gesundheit</li> <li>-Auswertung der Workshops</li> <li>-Newsletter „Gesundheit“</li> <li>-Gesundheitstag</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Grundstruktur entwickelt</li> <li>-Resultate für verschiedenen Funktionsbereiche herausgearbeitet: Risikofaktoren und Möglichkeiten der Behebung erarbeitet</li> <li>1.1.2014 nicht erfüllt; nur eine Ausgabe, eine weitere ist aber geplant; für 2015 maximal 2 Ausgaben angestrebt</li> <li>2.1. Stressbewältigung Schwerpunktthema, Zumba, für 2015 Gesunde Führung und Umgang mit Stress geplant</li> <li>3.1. Schulung HWKs und Raucherentwöhnung, für 2015 geplant Auswertung der Schulungen, Raucherentwöhnung im Zusammenhang mit Umgang Stress</li> </ul>



## Entwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements der ASB KJH in Rostock

Schwerpunkthemen	Leitlinie	Ziel	Maßnahme	Evaluation
		<p>4.1. Ziel: Der Koordinierungskreis „Gesundheit“ entwickelt 2014 einen Fragebogen zu Wohlbefinden und Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz und das Verfahren der Auswertung.</p> <p>5.1. Die AG-Wertschätzung überprüft die Führungsprinzipien unter den Gesichtspunkten des Gesundheitsmanagements bis Ende 2013.</p> <p>5.2. Wir fördern das gegenseitige Kennenlernen und Vertrauen im Team durch eine jährliche Teamaktivität außerhalb des Arbeitsplatzes.</p> <p>6.1. Die Gefährdungsanalyse wird ab 2014 einmal jährlich aktualisiert und jeweils im 2. Quartal des Jahres durch die Geschäftsführung mit dem Leitungskreis ausgewertet.</p>		<p>4.1. Mitarbeiterbefragung Ende März 2014 mit der Barmer GEK, → Kooperation gescheitert → neue Kooperation mit der BGW und dem IGES Institut, 2015 Befragungsschwerpunkte untersuchen *</p> <p>5.1. Analyse durch Workshops 2013, Überarbeitung der Ergebnisse 2014 und Einarbeitung in Wegweiser; in 2015 Führungsprinzipien über den Gesundheitsaspekt überprüfen – Was ist „Gesundes Führen“ (Aspekt Zeitdruck), Planung von zwei Veranstaltungen für Leitungs- und Teamleiterbene (Kooperationspartner)</p> <p>5.2. k.A. wie viele Teamaktivitäten in 2013 stattgefunden haben (Was, Wann) → Erfassung durch Einrichtungsleiter; Klärung finanzieller Rahmen um für Gleichbehandlung zu sorgen; Aktivitäten und Finanzierung ab 2014 dokumentieren, ab 2015 in Newsletter Gesundheit</p> <p>6.1. Info durch Austausch mit ASB: Durchführung durch Externe → durch Mitarbeiterbefragung abgedeckt, Handlungsschwerpunkt: „fehlende Arbeitsmittel“</p>
			*MA-Befragung	<p>-Rücklauf 71,7%, Gesamtbericht re-präsentiert zu 95% pädagogisches Personal, separate Auswertung der vier Funktionsbereiche (Leitung, Verwaltung, Pädagogisches- und technisches Personal) möglich, insgesamt Altersstruktur als gesund einzustufen, wenig Fluktuation, ca. 40% der MA länger als 10 Jahre beschäftigt, 81,7% der MA arbeiten Vollzeit (&gt; 35h/Woche), circa 50% der MA</p>

## Entwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements der ASB KJH in Rostock

	Schwerpunkthemen	Leitlinie	Ziel	Maßnahme	Evaluation
					arbeiten im Schichtdienst, ca. 75% sind mit ihrer Arbeitszeit zufrieden, Benchmarking zu Vergleichsgruppe möglich, Reserven in Einarbeitung neuer MA und Ideen- sowie Beschwerdemanagement zu sehen, Wertschätzung ausbauen, geeigneter Pausenraum fehlt, Zusammenarbeit der verschiedenen Abteilungen kritisiert → Präsentation Ergebnisse auf Betriebsversammlung und auf Server zugänglich machen; zu erfragen ist, welche Arbeitsmittel fehlen oder nicht einsatzbereit sind und welche Aufgaben/Tätigkeiten dadurch nicht/unvollständig erledigt werden können
<b>2014/ 2015</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Fortbildungen zur Stärkung Gesundheitskompetenz und -verhalten (Stress, Ernährung)</li> <li>-KoK-Testphase starten</li> <li>-MA-Befragung vorbereiten, durchführen, auswerten -&gt; mit der BGW (16.6.14-18.7.14)</li> <li>-Aktualisierung Gefährdungsanalyse</li> <li>-BGM in Führungsgrundsätze verankern</li> <li>-gesunde Führungskultur fördern</li> <li>-Jahresbudget für übergreifende sportliche Aktivitäten festlegen</li> <li>-Aufbereitung und Recherche finanzielle und steuerrechtliche Rahmenbedingungen zur BGF-Förderung</li> <li>-Förderprojekttantrag stellen (ASB Bundesverband)</li> <li>-Erheben von Daten und Entwicklung und Auswertung von KZ zur Fehlzeiterfassung</li> <li>-einrichtungsbezogene Gesundheitsexperten benennen und Rahmenbedingungen klären</li> </ul>				

X

## Entwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements der ASB KJH in Rostock

	Schwerpunkthemen	Leitlinie	Ziel	Maßnahme	Evaluation
<b>2015</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Arbeitsmittellabfrage durch KK</li> <li>-Gefährdungsanalyse extern beauftragen und durchführen (Koordination Betriebsarzt und Arbeitschutzbeauftragter)</li> <li>-Fortbildungen zum Stressmanagement anbieten in Zusammenarbeit mit externem DL</li> <li>-BGM in Führungsgrundsätzen verankern KQS</li> <li>-Fortbildung „Gesunde Führung“</li> <li>-Erhebung von Daten, Entwicklung und Auswertung von KZ Fehlzeiten</li> <li>-einrichtungsbezogene „Gesundheitsexperten“ benennen</li> <li>Recherche und Aufbereitung steuerrechtlicher und finanzieller Rahmenbedingungen Förderung BGF</li> <li>-Auswertung Mitarbeiterbefragung zur Arbeitszufriedenheit -&gt; Handlungsbedarfe ermitteln, Maßnahmen planen und durchführen</li> <li>-Abrechnung Gesundheitskarte im Bereich Projektentwicklung erfassen: Evaluation Ende des Jahres</li> </ul>			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mitarbeiterbefragung Arbeitsmittel durch Koordinierungskreis</li> <li>-Gesundes Führen mit dem Schwerpunkt Zeitdruck</li> <li>-Datenanalyse durch Personalmanagement: was ist Ziel der Messung?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fragebögen aus 23 Teams davon melden 4 Teams, dass alles in Ordnung ist, v.a. Anmerkungen zu Führung, Raumbeleuchtung, Schlafplatz, Büromöbel und Smartphones/Handys, PC Drucker, Feuerlöscher, Erste Hilfe Koffer, Schutzbrille, Gehörschutz, Impfung, Abfrage soll wiederholt werden (evtl. jährlich), geplant ist die Durchführung der Arbeitsplatzbeurteilung/Gefährdungsanalyse exemplarisch jährlich (Auswertungstabelle erstellt mit Handlungsbedarfsdringlichkeitseinschätzung und Klärungsbedarf)</li> <li>-Ermittlung Krankenquote (Verhältnis Anzahl erkrankter MA zur Zahl der Gesamtbeschäftigten), Fehlzeitenquote (Verhältnis Soll-Arbeitszeit zu Krankentagen)</li> <li>Kritik an Vergleich mit Krankenkassendaten: keine Erfassung von Krankentagen ohne Krankenschein, Aufbereitung Fehlzeiten und Gliederung nach Funktionsbereich, Geschlecht, Einrichtungen, Arbeitsunfälle, Krank, Krank mit Kind, Krank ohne Lohnfortzahlung, Zahl Langzeiterkrankter -&gt; Präsentation Datenanalyse 2015 für MA im März 2016</li> </ul>
<b>2015/ 2016</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Gesundheitskompetenzen und -verhalten durch Fortbildungen fördern: Stressmanagement – Achtsamkeitstraining inkl. Gesunde Ernährung und/ oder Raucherentwöhnung</li> <li>-KoK-Probephase (Krank ohne Krankenschein) -&gt;auf 2016</li> <li>-Erstellung BEM-BV</li> </ul>				

	<b>Schwerpunkthemen</b>	<b>Leitlinie</b>	<b>Ziel</b>	<b>Maßnahme</b>	<b>Evaluation</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Interne quantitative Statistiken erheben und auswerten -&gt; Handlungsbedarf aus Befragung (PM)</li> <li>-Durchführung 2. Mitarbeiter*innenbefragung -&gt; 2017</li> <li>-Aktualisierung Gefährdungsanalyse durch Externe (FM)</li> <li>-BGM in Führungsgrundsätze verankern (GF und KQS)</li> <li>-Gesunde Führungskultur fördern -&gt; Fortbildungsangebot für Leitungs- und Teamleiter*innen</li> <li>-steuerrechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen zur Förderung betrieblicher Gesundheit recherchieren und aufbereiten</li> <li>-Förderungsmöglichkeiten durch den ASB- Bundesverband recherchieren</li> </ul>				
<b>2016/2017 - gültig bis Ende 2018</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Testierung KQS 2016 mit Implementierung in Leitbild</li> <li>-Probephase Kok-Tage starten</li> <li>-Betriebsvereinbarung BEM</li> </ul>	1. Wir stärken das Gesundheitsbewusstsein der Beschäftigten.	1.1. Der Newsletter „Gesundheit“ erscheint zweimal im Jahr und 75 % aller Beschäftigten haben den Newsletter gelesen.	<p>1.1. •Redaktionsteam aus dem Koordinierungskreis heraus gebildet. Das Team wird mit der Wahl der Koordinierungskreismitglieder neu aufgestellt und ist auf ein Jahr festgelegt. Vier Beratungen sind im Jahr geplant (Februar, April, September, November).</p> <p>•Der Newsletter „Gesundheit“ erscheint zweimal im Jahr (Mai, Nov.) über eine E-Mail an alle MA und eine gedruckte Kurzfassung für die Postfächer. Eine Extraausgabe bei besonderen Anlässen ist möglich.</p> <p>•Die Themen für den Newsletter „Gesundheit“ werden vom gesamten Koordinierungskreis „Gesundheit“ gesammelt. Das Redaktionsteam erinnert. Quellen der Themensammlungen werden die Teamleiter*innenberatung, Medien und bei Anlässen sein.</p> <p>•Die benannten Gesundheitslotsen im Team stellen den Newsletter in der</p>	

Schwerpunkthemen	Leitlinie	Ziel	Maßnahme	Evaluation
		<p>1.2.NEU: Zur Förderung der bedarfsgerechten Gesundheitsmaßnahmen zu den Themen Bewegung, Ernährung und Entspannung ist in jedem Team bis 31. März 2017 ein*e Gesundheitslotsin bzw -lotse tätig.</p>	<p>Teamberatung vor und erfragen, wer den NL schon gelesen hat.</p> <p>1.2. Welche Aufgaben ein*e Gesundheitslotsin bzw. lotse hat, wird in der Projektgruppe „Gesundheit“ besprochen und mit dem Koordinierungskreis „Gesundheit“ kommuniziert.</p> <p>Die Projektgruppe „Gesundheit“ besucht die Teamleiter*innenberatung und bittet, dass die Teams jeweils eine*n Zuständige*n aus ihrer Mitte bestimmen. Die bzw. der Teamleiter*in trägt die Verantwortung. Eine Liste der Teams wird bis zum 31. Dezember 2016 erstellt.</p> <p>Eine Liste mit allen Gesundheitslotsinnen und -lotsen wird intern bis 31. März 2017 veröffentlicht.</p> <p>2.1. Die Mitarbeiter*innen erweitern ihre Kenntnisse zu gesunder Ernährung: Der Koordinierungskreis „Gesundheit“ organisiert für April/Mai 2017 zwei Wahltermine bis zum 28. Februar. Nach Anbietern wird recherchiert.</p> <p>Den Mitarbeiter*innen wird ein Kurs zur gezielten Entspannung angeboten: Der KK „Gesundheit“ organisiert einen Kurs für das Winterhalbjahr 2017. Nach Anbietern wird recherchiert.</p> <p>Stressmanagement: Der Koordinierungskreis „Gesundheit“ organisiert einen Kurs für März und November 2017. Nach Anbietern wird recherchiert.</p> <p>Die Ankündigungen finden u.a. über die Teamleiter*innenberatung, Rundmail, Listen und/oder Flyer statt.</p> <p>Feedbackbögen werden für die Kurse ausgegeben.</p> <p>2.2. Der Koordinierungskreis legt einen Termin für September 2018 fest. Teilnehmen sollen mind. alle Gesundheitslotsinnen und -lotsen der Teams.</p>	
	<p>2. Wir erweitern unser Wissen und unsere Kompetenzen zur Gesundheit.</p>	<p>2.1. verändert: Wir setzen jährlich zwei bedarfsgerechte und kontinuierliche Gesundheitskurse zu den Themen Bewegung, Ernährung und Entspannung fort und bieten jährlich ein Gesundheitsangebot zum achtsamen Umgang mit Stress im Frühjahr und Herbst an, die an verschiedenen Orten stattfinden.</p>		
		<p>2.2. NEU: Alle 2 Jahre findet ein „Gesundheitsworkshop“ mit den Beschäftigten zur Zielabrechnung des</p>		

## Entwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements der ASB KJH in Rostock

Schwerpunkthemen	Leitlinie	Ziel	Maßnahme	Evaluation
		betrieblichen Gesundheitsmanagements und zum Austausch über gesundheitsbezogenen Kenntnisse, Erfahrungen und Kompetenzen statt.	<p>Geworben wird über die Teamleiter*innenberatung und eine Rundmail.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Die inhaltliche Planung übernimmt eine Arbeitsgruppe aus dem Koordinierungskreis im 1. Halbjahr 2018. Externe Partner werden zur Umsetzung gewonnen.</li> </ul> <p>Ziel: Konkrete Ergebnisse aus konkreten Fragestellungen der AG's.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Durchführung: Zielabrechnung (wenn möglich), neue Ziele (wenn notwendig), Austausch, Kompetenzen herauskristalisieren, Kenntnisse erweitern</li> <li>Die Ergebnisse fließen in den Zielworkshop des Leitungskreises ein.</li> </ul> <p>3.1. Die vorhandenen Kompetenzen zu Gesundheitsthemen werden über die Teamberatungen durch die Gesundheitslotsin bzw. den -lotsen und zugeordneten Koordinierungskreismitgliedern erfragt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Mitarbeiter*innen werden motiviert eigene Angebote zum Gesundheitstag als Kursleiter*in anzubieten (ist Arbeitszeit).</li> <li>Für Angebote als Kursleiter*in für kontinuierliche Angebote außerhalb der Arbeitszeit erhalten MA einen Bonus (gilt es zu prüfen), finanzielle Mittel werden im WP geplant.</li> <li>Die Angebote werden von jeweils 1-2 Koordinierungskreismitgliedern betreut und begleitet.</li> <li>4.1. Der gesamte Organisationsentwicklungsprozess ist unter dem Gesundheitsaspekt zu betrachten. Die Mitglieder des Koordinierungskreises, und der Themengruppen arbeiten zusammen mit Herrn Peter Prosche (externer Berater). Diese arbeiten generell bei jedem OE-Treffen, speziell bei Festlegungen zusammen. Eine</li> </ul>	
	<p>3. Wir unterstützen gesundheitsförderndes Verhalten der Beschäftigten.</p> <p>4. Wir achten auf das Wohlbefinden und die Zufriedenheit am Arbeitsplatz.</p>	<p>3.1. Wir nutzen die Kompetenzen der Beschäftigten für übergreifende Angebote im Gesundheitsbereich, wie z.B. bei der Organisation und Durchführung des jährlichen Gesundheitstages, bei Gesundheitskursen und selbstorganisierten Aktivitäten.</p> <p>4.1. NEU: Die Umsetzung der Führungsgrundsätze in allen Hierarchieebenen unter dem Gesundheitsaspekt (u.a. Wohlbefinden und Zufriedenheit), Einbindung in den OE-Prozess, Festlegung von Indikatoren (Feedbackbogen),</p>		

Schwerpunkthemen	Leitlinie	Ziel	Maßnahme	Evaluation
		<p>um Zufriedenheit und Wohlbefinden innerhalb eines Teams zu analysieren.</p> <p>4.1.1. Die Umsetzung der Führungsgrundsätze in allen Hierarchieebenen unter dem Gesundheitsaspekt (u.a. Wohlbefinden und Zufriedenheit), Einbindung in den OE-Prozess, Festlegung von Indikatoren (Feedbackbogen), um Zufriedenheit und Wohlbefinden innerhalb eines Teams zu analysieren.</p> <p>4.2. NEU: 2017 wird die Mitarbeiter*innenbefragung in Zusammenarbeit mit der Berufsgenossenschaft für Gesundheit und Wohlfahrtspflege wiederholt und die Wirksamkeit von Maßnahmen aus der vergangenen Befragung überprüft. Und Schlussfolgerungen für das Jahr 2018 gezogen.</p>	<p>Nachbefragung, über die Auswirkungen auf die Gesundheit, ist durchzuführen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bei der Umsetzung der festgelegten Maßnahmen ist der Gesundheitsaspekt berücksichtigt. Dies geschieht durch die Geschäftsführung, die Einrichtungsleitung und das Bereichsleitung und Teamleitung. Pro Quartal sollte Gesundheit thematisiert werden. Die Wirksamkeit der Maßnahmen werden durch die Befragung der BGW 2020 überprüft.</li> <li>4.1.1. • 2017 besprechen die Gesundheitslotsinnen und -lotsen die Umsetzung der Führungsgrundsätze in den Teams und mit den Teammitgliedern. Dies sollte im Rahmen einer Teambesprechung erfolgen.</li> </ul> <p>4.2. • Die Befragungsergebnisse aus den Jahren 2014 und 2017 werden verglichen. Dies übernimmt Frau Dobbertin mit Hilfe der Mitglieder des Koordinierungskreises. Dazu eingeladen wird Herr Stepanek von der Berufsgenossenschaft. Termin ist der 15.09.2017. Dazu erstellt wird eine statistische Auswertung in einer Präsentation vom IGES Institut.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewertungen werden vorgenommen und Schlussfolgerungen bis zum 1.12.2017 werden gezogen. Dies erfolgt mithilfe von Studien, Diskussionen und Festlegungen.</li> <li>• Die Ergebnisse werden an alle MA, durch die Projektgruppe und den KK in einer Betriebsversammlung mit der Präsentation kommuniziert.</li> <li>5.1. • im Organisationsentwicklungsprozess ist die Planung und Durchführung</li> </ul>	
	5. Wir fördern ein gesundes Miteinander der			

Schwerpunkthemen	Leitlinie	Ziel	Maßnahme	Evaluation
	<p>Hierarchieebenen und unter den Beschäftigten.</p> <p>6. Wir vermeiden und bekämpfen arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren wie Lärm und Stress.</p>	<p>5.1.NEU: Es findet eine Weiterbildung - offen für alle Beschäftigten und teamübergreifend - zum Thema „arbeiten“ mit den Schwerpunkten Selbstorganisation und -management sowie Achtsamkeit in vier Veranstaltungen bis 2018 statt. Die Führungsveranstaltung im April 2017 wird die inhaltlichen Schwerpunkte festlegen.</p> <p>5.2.NEU: Wir unterstützen gemeinsame hierarchieübergreifende Kommunikation zur Gesundheit unter den Beschäftigten – fortlaufend.</p> <p>6.1.NEU: Wir haben 2017 ein Krisen- und Notfallkonzept in allen Bereichen der GmbH eingeführt und arbeiten danach.</p>	<p>einer Führungsveranstaltung im April 2017 verankert.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Die Inhalte der Weiterbildung werden nach der Führungsveranstaltung festgelegt. In Zusammenarbeit mit dem Personalmanagement werden Termine festgelegt, Referenten gesucht sowie eine Liste der Teilnehmer*innen.</li> <li>Feedbackbögen werden zur Qualitätssicherung ausgegeben.</li> <li>5.2. Ziel ist eine bereichsübergreifende Teamleiter*innenberatung, die jährlich durch zwei Teamleiter*innen organisiert wird. Die Planung soll im 1. Quartal erfolgen.</li> <li>Einmal im Jahr organisiert jedes Team in Absprache mit der Leitung einen Teambesuch. Der Team-Besuch findet gemeinsam statt.</li> <li>Die Veranstaltung eines Gesundheitstages für die Kita wird durch den Koordinierungskreis in Zusammenarbeit mit der Viactiv-Krankenkasse gemeinschaftlich geplant und im 1. Halbjahr 2017 durchgeführt.</li> <li>Ein jährliches Treffen der Gesundheitslotsinnen und -lotsen mit Frau Dobbertin wird ab 2017 organisiert. Ab 2018 sollen die Treffen zweimal im Jahr stattfinden.</li> <li>6.1. Mit Auftragserteilung durch die HZE-Beratung liegt seit August 2016 ein Entwurf der Fachgruppe „Beteiligung“ und der Einrichtungsleitung vor. <ul style="list-style-type: none"> <li>Es erfolgt eine Rückmeldung an die Fachgruppe „Beteiligung“ durch die Einrichtungsleitung bis zum Januar 2017. Ggf. wird der Entwurf korrigiert.</li> </ul> </li> <li>Die Einführung des Krisen- und Notfallkonzepts ist für das 1. Quartal 2017 geplant. Reflexionen aus dem Arbeitsalltag fließen in die HZE-Beratung.</li> </ul>	



## Entwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements der ASB KJH in Rostock

Schwerpunkthemen	Leitlinie	Ziel	Maßnahme	Evaluation
		<p>6.2. NEU: Wir führen in Kooperation mit der Berufsgenossenschaft für Gesundheit und Wohlfahrtspflege einen Workshop zum Thema psychische Belastungen am Arbeitsplatz („Strategietag Psyche“) im Jahr 2017 (3. Quartal) durch an dem 15% der Mitarbeiter*innen teilgenommen haben.</p>	<p>•Zudem ist die Einrichtungsleitung an Feiertagen nicht mehr in Rufbereitschaft.</p> <p>6.2. •Die Kontaktaufnahme erfolgt durch Frau Dobberstein. Die Projektgruppe wird bei der Planung im 1. Quartal 2017 beteiligt.</p> <p>•Der Workshop wird durch den Koordinierungskreis im 2. Quartal vorbereitet und gemeinsam mit der Berufsgenossenschaft im 3. Quartal durchgeführt.</p> <p>Ein Feedbackbogen wird ausgegeben.</p> <p>•Die „ASITA“ (Arbeitssituationsanalyse) wird durch den Arbeitssicherheitsausschuss, dem Koordinierungskreis und der Berufsgenossenschaft ab dem 4. Quartal 2017 geplant. 2018 wird mit der Durchführung begonnen.</p>	
<p><b>2017</b></p> <p>-2. MA-Befragung mit der BGW (12.6.17-14.7.17)</p> <p>-Newsletter Gesundheit 2 mal</p> <p>-Gesunde Ernährung</p> <p>-Achtsamkeitstraining</p> <p>-Sportfest Kinder- und Jugendliche</p> <p>-Gezielte Entspannung</p> <p>-Strategietag Psyche</p> <p>-Testphase KoK beendet (Ende 2017)</p>			<p>- 3 Ausgaben Newsletter „Gesundheit“</p> <p>-regelmäßige Angebote: gelenkorientiertes Yoga, mobile Massage an zwei Standorten, Volleyball, Drachenboot</p> <p>-weitere Angebote: Gesunde Ernährung Ayurveda (3 Basisurse, 1 Aufbaukurs), gezielte Entspannung, Achtsamkeitstraining, Gesundheitstag.</p> <p>Teamaktivität, 2. Mitarbeiter*innenbefragung*</p> <p><b>-*2.MA-Befragung mit der BGW</b></p>	<p>- erfüllt, für 2018 beibehalten</p> <p>-läuft, Weiterführung 2018, Arbeitszeit für MA</p> <p>- läuft, Weiterführung 2018</p> <p>- 10 Teilnehmer, Weiterführung 2018</p> <p>-ungenau, wird 2018 nicht im Maßnahmenkatalog kommuniziert, da Angebot nicht fest</p> <p>-wurde durchgeführt</p> <p>-nicht stattgefunden, 2018 ein Kurs für MA</p> <p>-nicht stattgefunden, 2018 zusammen mit gezielter Entspannung</p> <p>-Stattgefunden, ob es 2018 einen Gesundheitstag gibt ist noch offen</p> <p>-finden statt</p> <p>- durchgeführt, für 2018 ist eine ASITA geplant, die Verbesserungsprozesse identifizieren soll zur gezielten Maßnahmenplanung</p>

Schwerpunkthemen	Leitlinie	Ziel	Maßnahme	Evaluation
				<p>-Rücklauf 58,4% (zufriedenstellend, hohe Repräsentativität), herausgestellt hat sich, dass Zeitdruck und Überlastungen, Überforderungen, Defizite der Arbeitslosigkeit, Fort- und Weiterbildung, Partizipation Handlungsbedarfe erfordern → werden 2018 in ASITA einfließen</p> <p>Wichtige Aussagen:</p> <p>I. Die GmbH hat sich verjüngt und tritt dem drohenden demografischen Wandel sowie dem Fachkräftemangel entgegen: In der Altersgruppe u 30 bis 39 J. ist die Mitarbeiter*innenzahl um 2,9% gestiegen. In der Altersgruppe 40 bis 60 J. und älter ist die Mitarbeiter*innenzahl um 1,9% gesunken.</p> <p>II. Der GmbH gelingt zunehmend der Ausgleich zwischen Frauen- und Männeranteil: Bei den U30-Jährigen ist der Frauen- und Männeranteil mit 22% und 22,9% fast gleich.</p> <p>III. Die GmbH bleibt ein beliebter Arbeitgeber: 45,6% der Mitarbeiter*innen arbeiten über 2 bis 10 Jahre in der GmbH. 4% mehr als 2014. Dies entspricht ungefähr der Hälfte der Betriebschaft.</p> <p>IV. Das Bildungsniveau der Mitarbeiter*innen ist um 2% gestiegen: Mit Bildungsniveau steigt die Bereitschaft zur Fluktuation.</p> <p>V. Dem Unternehmen gelingt es, sich auf die Anforderungen des gesellschaftlichen Wertewandels einzustellen und reagiert flexibel: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewinnt an Bedeutung. Die Vollzeitstellen haben um 9,6% abgenommen.</p>

	Schwerpunkthemen	Leitlinie	Ziel	Maßnahme	Evaluation
					Die Teilzeitarbeit hat um 9,4% zugenommen. VL: 60% der pädagogischen Fachkräfte arbeiten im Schicht-Nacht-, Wochenend- und Bereitschaftsdienst. Die Wochenendarbeit hat um 3% zugenommen, der Bereitschaftsdienst um 2% abgenommen
2018	-ASITA			<p>-ASITA: bis Ende 2018 Maßnahmenplan für alle Arbeitsbereiche → Stärken stärken und für einen gelingenden Arbeitsalltag aller sorgen (Themen aus der MA-Befragung einbeziehen: kollegiale Unterstützung, Fort- und Weiterbildung, Arbeitsunterbrechungen, Zeitsource in pädagogischer Arbeit, Arbeitszeit)</p> <p>-Gesundheitskarten</p> <p>-1. Gesundheitslots*innenworkshop (Mai 2018)</p> <p>- Auswertung Gesundheitsdaten und BEM-Daten -&gt; Standardisiert in Zusammenarbeit mit Controlling, PM und BGM</p>	<p>-Atmosphäre offen locker, 9 Workshops, Ergebnisse: positiv -&gt; Freiräume, Vielfältigkeit; gutes Betriebsklima, Teamklima; Belastungen -&gt; Arbeitsmodell, räumliche und technische Ausstattung, Zusammenarbeit mit dem Jugendamt, Gewalt (offen: Arbeitszeiten, Führung, Kommunikation, Zusammenarbeit mit den Ämtern, Erstellung Maßnahmen- und Zeitplan, Umsetzung Maßnahmenplan ab 4. Quartal 2018 erwünscht), Maßnahmenpläne erstellt durch Einrichtungsleitung, in Kraft treten ab 2019</p> <p>-bis 31.10.18 in 2018: insgesamt 198 Karten abgerechnet (28 Karten mehr als 2017)</p> <p>-17 von 32 Lotsen teilgenommen, nächstes Treffen im Herbst 2018 geplant, Wünsche abgefragt: klare Rollen, Austausch mit anderen Lotsen, Ordner mit Materialien auf Server, von Leitung ernst genommen werden, positive Veränderungen in Teams bemerkbar (Gesundheitsübungen, gesunde Ernährung, E-Mails an MA mit Gesundheitstipps verschickt), einige Teams zeigen keine Veränderungen</p> <p>-Gesundheitsdaten werden nachgefordert, BEM-Daten: Auswertung Juli2016-Dezember2017: Anzahl BEM Fälle, Gespräche, Evaluation des Prozesses, Gesprächsqualität,</p>

## Entwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements der ASB KJH in Rostock

	Schwerpunkthemen	Leitlinie	Ziel	Maßnahme	Evaluation
				<ul style="list-style-type: none"> <li>-Entspannungsangebot ab 31.5. 2018</li> <li>-Gesundheitstag am 28.9.2018</li> <li>-Sportfest für Kinder und Jugendliche 25.5.2018</li> <li>-BV Kok-Tage</li> <li>-BV BEM Überarbeitung erfolgt, Fertigstellung für September 2018 geplant</li> <li>-Fahrradleasing</li> </ul>	<p>Gesprächsbogen -&gt; Überarbeitung BV BEM</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 Personen nehmen teil (Warum so wenige?)</li> <li>-fällt wegen Umzügen aus, erst wie-der 2019, zukünftig alle 2 Jahre, zu wenige MA Beteiligung (Warum?)</li> <li>-erfolgreich, ca. 100 betreute Kinder und Jugendliche teilgenommen</li> <li>-Anpassung wird durchgeführt bis Sommer 2018</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Angebot erwünscht, Klärung von Steuerfragen notwendig, Einführung ab 1.10.2018, in die Teams getragen, 4 Verträge abgeschlossen, 3 Interessenten Berechtigungskarten ausgegeben, positive Bewertung des Angebots</li> <li>-durchgeführt durch Praktikantin und Mitarbeiterin im KK (2 mal)</li> <li>-teils in den Teams gelesen, Rückmeldungen zu ASITA erhalten, einige positive Feedback zur Prägnanz und Kürze erhalten, durch Gesundheitslots*innen teils kommuniziert</li> <li>-wegen Umzügen verschoben: Durchführung 2019</li> </ul>
				<ul style="list-style-type: none"> <li>-Bewegte Pause</li> <li>-Newsletter „Gesundheit“</li> <li>-Belehrung Hauswirtschaftskräfte</li> </ul>	<p>(Zufriedenheitsabfrage der Mitglieder), Einschätzung der Mitwirkung im BGM über Kratfeidanalyse: Einflussnahme als sehr hoch und positiv eingeschätzt</p>
<b>2019</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Newsletter Gesundheit</li> <li>-Umsetzung ASITA Maßnahmen</li> <li>-regelmäßige Angebote: gelenkorientiertes Yoga, mobile Massage, Volleyball</li> <li>-Gesundheitskarte</li> </ul>	1. Wir erweitern das Gesundheitswissen bzw. die Kompetenz unserer MA, um die	1.1. Die Pause wird 2019-2020 als zentrales Thema im Newsletter „Gesundheit“ sowie in den Beratungen des BGM behandelt. Praktische	Arbeit des Koordinierungskreises	

## Entwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements der ASB KJH in Rostock

Schwerpunkthemen	Leitlinie	Ziel	Maßnahme	Evaluation
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Teamaktivität</li> <li>-Gesundheitstag für Kindertagesstätten</li> <li>-Bikeleasing</li> <li>-GAP gestufte ambulante Prävention</li> </ul>	<p>Resilienzfähigkeit zu stärken</p> <p>2. Wir passen die BGM-Maßnahmen an die Arbeitswirklichkeit und an die individuellen Bedürfnisse der Einrichtungen der ASB KJH an.</p> <p>3. Wir erweitern und evaluieren unsere internen Analyseverfahren zum BGM.</p>	<p>Übungen werden ausprobiert.</p> <p>1.2. Das Wissen über die BGM-Prozesse und die Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung werden in den Einrichtungen 2020 überprüft und erweitert.</p> <p>1.3. Die Mitglieder des KK Gesundheit werden in ihrer Multiplikator*innen-tätigkeit gestärkt.</p> <p>1.4. Um die Rolle der Gesundheitssots*innen weiterhin zu festigen wird im 2. Quartal 2019 ein gemeinsamer Workshop organisiert</p> <p>2.1 Die bereits entwickelten Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung werden verstärkt in die Bereiche getragen und beworben.</p> <p>2.2. Für die Kindertagesstätten findet 2019 ein Gesundheitstag statt.</p> <p>3.1. Ein Berichtswesen für das BGM ist bis Ende Juni 2019 erstellt und für eine Weiterverwendung für die Folgejahre geeignet</p> <p>3.2. : Für die Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung wird ein für die Teams vereinfachtes Verfahren in allen Einrichtungen bis Ende Juli 2019 eingeführt.</p> <p>3.3. Das Verfahren des BEM wird im Mai 2019 evaluiert und optimiert..</p> <p>3.4. Bis Ende 2020 haben wir Maßnahmen der ASITA-</p>		

## Entwicklung des betrieblichen Gesundheitsmanagements der ASB KJH in Rostock

Schwerpunkthemen	Leitlinie	Ziel	Maßnahme	Evaluation
	<p>4. Wohlbefinden und Zufriedenheit am Arbeitsplatz von MA werden erhöht, indem Gesundheitsgefahren indem Gesundheitsgefahren reduziert werden.</p>	<p>Maßnahmenpläne für alle Arbeitsbereiche mit dem Ziel der Verbesserung der Arbeitsbedingungen bearbeitet und umgesetzt. Das Verfahren der qualitativen Methode der Arbeitssituationsanalyse wird im Mai 2019 evaluiert.</p> <p>4.1. Um die Arbeitsfähigkeit älterer MA zu erhalten, wird die Entwicklung altersgerechter Arbeitsplätze in Zusammenarbeit mit dem Personalmanagement geprüft.</p> <p>4.2.Die Schlafsituation von MA in Wohngruppen wird bis Mitte 2020 mit Fokus auf Erhöhung der Qualität analysiert.</p> <p>4.3.Um die Arbeitsorganisation von Hauswirtschaftskräften zu verbessern, wird die Situation der Abrechnung der Kasse analysiert.</p> <p>4.4. Um die Ergonomie beim Wickeln zu erhalten, werden die Wickelmöglichkeiten und ggf. Kauf von geeigneten Wickeltischen in allen Kitas bis Ende August 2019 überprüft.</p> <p>4.5.Ein einrichtungsbezogener Pandemieplan wird bis Ende 2019 erstellt.</p> <p>4.6.Das Belehrungshandbuch für Teamleitungen wird bis September 2019 fertig gestellt.</p>		

Tabelle- Anhang: Chronologische Abfolge des betrieblichen Gesundheitsmanagements der ASB KJH in Rostock, eigene Darstellung (Datenbasis: ASB KJH, interne unveröffentlichte Dokumente 2012-2019)

## Interview – Stabstelle Betriebliches Gesundheitsmanagement der ASB KJH in Rostock

*Die Transkription ist inhaltlich-semantisch, da der Fokus auf dem Inhalt des Gesprächs liegen soll. (Transkriptionsregeln übernommen aus (vgl. Dresing & Pehl, 2018, S. 21f.) Das Interview wurde mit der Stabsstelle BGM des ASB KJH in Rostock am 9.7.2019 10 bis 12 Uhr geführt. Das Interview wurde aufgenommen, der Aufnahme wurde zugestimmt. Die Fragen wurden der Interviewpartnerin vorher zur Verfügung gestellt, sodass Inhalt und Ablauf der Befragung bekannt waren.*

- 1 I: Dann können wir ja mit dem Interview starten und gehen einfach mal die Fragen durch.
- 2 (...) Dann kommen wir erst einmal zur ersten Frage: Aus welcher Intention heraus wollte
- 3 denn der Arbeiter-Samariter-Bund Kinder- und Jugendhilfe ein umfassendes
- 4 Betriebliches Gesundheitsmanagement einführen? Und wann kam die Idee dazu auf?
- 5 B: Mmh. Ähm die Idee kam von der Geschäftsführung ganz ursprünglich. Ähm man muss
- 6 auch sagen das bei uns von der Geschäftsführung viele Impulse kommen, die durch den
- 7 Blick über den Horizont, über den Tellerrand hinaus, ähm, dann bei uns landen und ähm
- 8 das vorderrangige Ziel war, als Jugendhilfeträger, mehr machen als andere. Also
- 9 Fachkräftegewinnung und Bindung, das war das A und O für Frau Dr. R. und ähm sie
- 10 wollte (...) auch nicht einfach nur das wir jetzt etwas anbieten damit wir sagen wir haben
- 11 Betriebliches Gesundheitsmanagement, sondern es war wirklich auf kompetente Füße
- 12 gestellt. Also sie wollte uns Zeitressourcen verschaffen, sie hat mich als Praktikantin
- 13 gleich eingebunden. Ich hatte also meine volle Arbeitszeit dafür, was 15 Stunden waren
- 14 in der Woche, genau, und durfte das miterleben und sie hat auch gleich die externe
- 15 Beratung mit eingebunden. Hat also auch Geld in die Hand genommen, Budget geplant,
- 16 ähm die WTA mit Prof. Dr. P. die sitzen in Warnemünde, ist ein externer Bildungsträger,
- 17 die eben ihr Geld damit verdienen, dass sie anderen Unternehmen damit, ja, sie
- 18 unterstützen in Prozessoptimierung, Prozessgestaltung, und haben den meisten Fokus
- 19 eben auf Gesundheit. Genau. ähm, was Frau Dr. nicht so wichtig war, also jetzt aus der
- 20 Motivation heraus warum sollten wir das machen, war nicht die Krankenstatistik zu
- 21 verschönern. Ne, also sie hat gleich von Anfang an auch begriffen, so könnte man es
- 22 beschreiben, äh dass Zahlen sicherlich Aussagekraft haben, aber immer nur im
- 23 Zusammenhang und ähm wenn man sich anguckt dass man zum Beispiel in einem
- 24 Team, ähm, ne gute Krankenquote hat, oder ne gute Gesundheitsquote wenn wir es so
- 25 rum drehen, und auf einmal ist jemand langzeitkrank, aber man merkt irgendwie das
- 26 Klima wird besser, die sind flexibler, können besser mit ad hoc Geschichten umgehen,
- 27 machen mehr zusammen, sind privat auch mal in Kontakt, unterstützen sich gegenseitig,
- 28 dieses äh schnell mal einspringen ist nicht mehr so das Problem obwohl sie ne
- 29 Langzeitkranke haben, merkt man eben auch das da vielleicht irgendwas, nicht ganz
- 30 richtig war, ne, in der Beziehung vielleicht unter den Kollegen aber, ganz sachlich
- 31 gesehen auf der Gesundheits- oder Krankheitsquote kann man dann sehen bei den
- 32 Langzeitkranken okay da ist einer mehr in dem Bereich, warum wieso weshalb, aber
- 33 dem Team geht's vielleicht auch gut damit. Also das ist nur n Beispiel dafür, dass äh
- 34 Zahlen nicht immer das Abbild zeigen ne. Genau also das war eben Frau Dr. wichtig,
- 35 ähm, sie wollte auch vor dem Hintergrund des ähm Demographischen Wandels die

36 Mitarbeiter dazu bringen mehr Bewusstsein zu entwickeln für sich selbst aber auch für  
37 das Team und für das große Ganze. Identifikation mit dem Träger hat natürlich hier auch  
38 nochmal einen Stellenwert. Aber vorrangig war es eben auch das Erhalten der  
39 Arbeitsfähigkeit in den Fokus zu stellen, und zwar pro Team, individuell. Was braucht  
40 jedes Team einzeln. Das ist natürlich ne Mamutaufgabe aber damit quasi ähm wollte sie  
41 das BGM einführen, mit der Motivation, genau. Ähm Leistungsfähigkeit und Wirksamkeit  
42 der Dienstleistung steigern (liest von ihrem Stichwortzettel) ist natürlich auch ein Punkt,  
43 ist natürlich in der Jugendhilfe schlecht messbar ähm da wir keine Stückzahlen von  
44 irgendwelchen materiellen Produkten produzieren sondern wirklich in Beziehung gehen,  
45 ähm, hier ist sicherlich auch mit gemeint dass wenn Herausforderungen anstehen, wie  
46 zum Beispiel die Gewaltbereitschaft bei Kindern und Jugendlichen, der auch aus der  
47 Gesundheitsperspektive mit Widerstandsfähigkeit zu begegnen, also Resilienz auch,  
48 ähm quasi hier zu entwickeln. Genau. Positives Image für den Arbeitgeber (liest von  
49 ihrem Stichwortzettel), das hab ich ja schon erzählt, gerade auch strahlen in der Region  
50 Rostock und Umgebung und DIE Fachkräfte, die gut drauf sind, die gut ausgebildet sind,  
51 dass die eben zu uns kommen (...) Und wir auch nicht immer stetig weiter wachsen  
52 sondern das behalten was wir haben mit guten Mitarbeitern. So und ähm da weiß ich  
53 auch dass sie gesagt hat, ähm, wenn jemand auf diesen Zug nicht aufspringt, wir haben  
54 ja verschiedene Projekte mit diesem Partizipativen, ne wir wollen eben Mitspracherecht  
55 haben, wir wollen dass die Mitarbeiter mitbestimmen und dass wir alle an einem Strang  
56 ziehen, was natürlich auch gewisser Weise ne Utopie ist. Ähm aber, dass es bestimmt  
57 auch Leute gibt, die dazu nicht passen. #06:17#

58 I: Ja mmh, wie immer und überall. #06:19#

59 B: Genau, wie immer überall und ähm dass sie auch sagt dann ähm kann man auch  
60 keinen zwingen hier zu bleiben, ähm, also das ist quasi die Marschrichtung die wir gerne,  
61 haben wollen und auch diese Atmosphäre in diesem Unternehmen und dann ist es auch,  
62 vor dem Gesundheitsaspekt RICHTIG sich dann vielleicht von manchen zu trennen oder  
63 zu akzeptieren, dass jemand dann vielleicht nicht mitreden möchte, ne, dass man ihm  
64 dann aber auch nicht diese tausend Möglichkeiten bereitstellt. Also es gibt ja bestimmte  
65 Charaktere, die brauchen Anweisungen und ähm das bricht ja sozusagen ein bisschen  
66 auf durch diese agile Unternehmensführung. Äh, dass da auch n bisschen mehr gefragt  
67 wird damit die Identifikation, aber auch natürlich hier im BGM dann auch wieder mit  
68 getragen wird, also das große Ganze ist hier eigentlich auch mit gemeint, ne. #07:08#

69 I: Gab es denn, also ASB ist ja nicht nur ASB Rostock, ASB Kinder- und Jugendhilfe, im  
70 übrigen ASB auch die Entwicklung zum BGM, dass Frau Dr. R. dann vielleicht auch  
71 dadurch auf BGM gestoßen ist, oder war die KJH Rostock ein Vorreiter? #07:23#

72 B: Wir sind Vorreiter mit ähm der Gliederung aus Vorpommern-Stralsund, ähm, Frau V.  
73 ist dort äh fürs BGM verantwortlich, hat eine halbe Stelle und macht das ganze alleine.  
74 Also die sind auch anders, strukturiert, so wie wir jetzt die Projektgruppe haben und den  
75 Koordinierungskreis ist sie quasi diese one woman show, die quasi alles durchsetzt und  
76 ähm sie hat auch zur halben Stelle immer noch Marketing, macht auch alle  
77 Personalgespräche und so weiter und ähm also nicht äh Personalgespräche macht sie  
78 nicht aber diese ganzen administrativen organisatorischen Dinge, die eben auch mit der  
79 Personalplanung zu tun haben, das liegt auch auf ihrem Schreibtisch und sie ist die



80 Assistenz der Geschäftsführung und das BGM sieht da anders aus (...) muss man ganz  
81 klar sagen. Ähm (...) und die sind Vorreiter mit uns, die anderen Gliederungen/ Ich habe  
82 in Ludwigslust Hagenow das BGM eingeführt, 2016 (...) ähm nun ist es mit solchen  
83 Prozessen so, wenn die finanzielle Lage eines Trägers ins Wanken gerät, dann ist das  
84 erste was stirbt (...) so etwas, also gerade Betriebliche Gesundheitsförderung, die ja  
85 arbeitgeberfreiwillig ist und ähm, die sind ja Konkurs gegangen, aber wir haben das  
86 eingeführt dort damals, die haben unfassbar viele Kitas gehabt, ich weiß gar nicht wie  
87 viele, 15, und alle Kleckerweise verteilt übers Land also Hagenow Ludwigslust ist ja auch  
88 relativ groß, und die auch an einen Tisch zu kriegen, die ganzen Mitarbeiter zu erreichen,  
89 das war eine große Herausforderung, die noch Jahre benötigt hätte, also das ist  
90 gestorben, das Projekt dort (...) und (...) auch in Schwerin Parchim ist es so dass die  
91 erstmal andere Baustellen haben, da gabs auch n Geschäftsführungswechsel, genau,  
92 und ähm ja ansonsten sind wir Vorreiter. Zum ASB Rostock haben wir ja keinen Kontakt,  
93 ich hab dir das ja mal erzählt, wie das so läuft mit den Strukturen und dass es so alte  
94 Strukturen gibt, die so völlig verbarrikadiert sind und man kommt auch mit jungem  
95 frischem Gemüt auch nicht ran, ja vielleicht mit dem Wechsel dann. Aber wir sind  
96 Vorreiter, gerade auch für unserer Größe dann, ne, mmh. #09:40#

97 I: Ja sehr schön. Dann können wir ja zur zweiten Frage weitergehen, wie das BGM  
98 entstand und ob dabei ein spezielles Vorgehen gewählt wurde. Also ich meine damit, ob  
99 vorher Recherche betrieben wurde, oder wie überhaupt das (...) BGM empfunden wurde  
100 bevor das eingeführt wurde. Wurde das mehr intuitiv beschlossen oder gab es richtige  
101 (...) differenzierte Vorgehensweisen bei der Einführung.

102 B: Mmh. Ähm es wurde im Vorhinein natürlich recherchiert, ne, wir recherchieren ja auch  
103 gerne (lacht). Ähm und es gibt ja schon damals, also 2012 gab es ja, also wir sind ja  
104 nicht die ersten die damals damit angefangen haben. Es gibt ja Unternehmen, die haben  
105 viel früher damit angefangen. Gab es ja auch bestimmte Hilfsmittel, Kurse und so weiter.  
106 Und ich weiß unsere Berufsgenossenschaft, äh mit Herrn S., die haben eben auch einen  
107 Prozess quasi schon angeboten, wie man denn einen BGM Prozess etablieren könnte.  
108 Und das ist ja dem PDCA Zyklus sehr ähnlich, Plan Do Check Act, ne. Und im Prinzip  
109 läuft ja vieles eben über diesen Zyklus und so war das auch beim BGM, so dass wir uns  
110 quasi eben auch die Frage gestellt haben, was wollen wir eigentlich damit erreichen,  
111 also was ich auch gerade erzählt hab. Ähm, wir werden jetzt auch im Interview merken,  
112 es gab nochmal einen Wandel, wie wir das betrachten und wie wir arbeiten wollen. Aber  
113 hier war es so, dass Frau Dr. R. eben auch gleich gesagt hat, sie möchte dort eine  
114 externe Begleitung haben, den Prof. Dr. P., der eben auch quasi sein Konzept hier  
115 vorgestellt hat im Sinne auch dieser partizipativen Arbeitsweise, das heißt wir hatten ja  
116 dann organisierte Workshops und haben auch bestimmte Anlässe, die wir sowieso  
117 schon haben dafür genutzt diese Thema zu kommunizieren und so war es dann eben  
118 auch im Auftaktworkshop 2013, hier noch in den alten Gebäuden, da wurde dann  
119 vorgeturnt auf einmal, ne also dann sollten sie alle aufstehen und äh die Kerze machen  
120 und äh ja sich bewegen, merkten auf einmal, ich steh ja viel zu eng mit meinem Kollegen  
121 zusammen so und ja es kam lautes Gegacker und alle waren fröhlich und haben sich  
122 gewundert also was wollen die jetzt eigentlich hier damit, weil das haben wir vorher nicht  
123 gemacht, ne. Und ähm dann hat Prof. Dr. P. eben sein Konzept vorgestellt, ähm, kritisch  
124 betrachtet muss man sich eben vorher angucken mit wem man zusammenarbeitet, und

125 ich denke das wir mit einem modernerem Berater besser ausgestattet gewesen wären,  
126 nichts desto trotz, für den Auftakt und für die, ähm wie sagt man denn, Grundsteinlegung,  
127 für den Prozess waren wir mit ihm dann auch ganz gut beraten, ähm wir haben dann für  
128 die Workshops verschiedene Titel gehabt wo die Mitarbeiter sich hätten freiwillig  
129 eintragen können und an diesen Fragestellungen haben wir schon aufm  
130 Auftaktworkshop gearbeitet, das heißt wir hatten immer schon so n bisschen Futter und  
131 haben das dann immer mit reingebracht in den Workshops, also je nachdem wies lief,  
132 ne. Genau, und da waren zum Beispiel die Fragen: Was kann ICH für meine Gesundheit  
133 tun? Also quasi auch diesen eigenen Aspekt für das eigene Gesundheitsbewusstsein  
134 hier auch nochmal zu reflektieren. Dann die Frage Wie gesund sind wir eigentlich? Was  
135 schätzen wir ein? Das ist natürlich Ernährung, spielt damit rein. Wie oft bewegen wir uns,  
136 auch im Team, ähm, was machen wir mit den Kindern zum Beispiel diesen Aspekt, ähm  
137 ja, achten wir auf Pausen, solche Dinge. Ähm also wie sind unsere Arbeitsrituale  
138 eigentlich, oder Pausenrituale dann, genau. Dann die dritte Frage, und das ist  
139 eingeschlagen wie ne Bombe, welche Risikofaktoren gibt es im Arbeitsalltag. Weil da  
140 natürlich die große Wolke Stress (...) über uns schwebte und dann gesagt wurde ja und  
141 der Schlüssel, ähm der Betreuungsschlüssel der ist einfach zu hoch und ähm wir müssen  
142 zu lange Arbeiten und die Schichten, dieses immer wieder anders aufstehen, ähm, ja  
143 das belastet uns, und da gabs noch viele andere Beispiele, das haben wir natürlich auch  
144 alles dokumentiert. Ähm, hier wurde sehr viel gesprochen, dazu ähm war natürlich dann  
145 die Frage ganz wichtig, was kann der Arbeitgeber denn für die Gesundheit dann tun,  
146 weil es gibt ja bestimmte Stellschrauben, die kann ich nicht bewegen, und das ist der  
147 Betreuungsschlüssel, ne, also zumindest nicht heute und morgen. Das wäre ein langer  
148 Prozess, das heißt also wir müssen uns auch Rahmenbedingungen anpassen und auch  
149 die Mitarbeiter sind dann verpflichtet, genau. Und was kann der Arbeitgeber für meine  
150 Gesundheit tun? Das war ganz interessant. Da kamen gute Vorschläge, was jetzt in  
151 meinem Sinne gut ist. Im Sinne von, der Mitarbeiter muss auch was dafür tun. Es gab  
152 natürlich auch Vorschläge wie kostenfrei wöchentlich die Massage ähm (...) oder das  
153 Fitnessstudio mitbezahlen. (...) Bitte gib Geld für mich aus, ne. Genau. Oder auch ähm  
154 einen Gesundheitstag mehr im Jahr. Ähm (...) genau. Bitte tut was für mich, richtig, so,  
155 und ähm (...) wir haben ja dann, ähm, nach diesen Workshops, oder ähm diese  
156 Workshops hatten wir ja dann in der Projektgruppe geplant also mit der  
157 Geschäftsführung, dann meine Kollegin Bo. noch, dann die externe Beratung, die haben  
158 das praktisch überwacht und koordiniert und haben aufgrund der Workshopergebnisse  
159 ähm auch Leitlinien gestrickt und Ziele, da kommen wir ja dann nochmal drauf, ne. und  
160 ähm aber auch den Koordinierungskreis quasi dann gegründet, das war aber auch n  
161 Vorschlag der externen Beratung, so einen Gesundheitszirkel, so heißt es auch in  
162 anderen Unternehmen, zu etablieren, und da war es uns eben wichtig alle  
163 Tätigkeitsfelder abzubilden, das heißt Verwaltung, Leitung, Pädagogen, aber auch  
164 Technik. Und alle Hierarchieebenen, also Einrichtungsleitung, Teamleitung, BASIS-  
165 Mitarbeiter\*innen, wie wir so schön sagen, ähm (...) genau, dass alles vertreten ist, und  
166 ähm, auch alle Einrichtungen. Ne, wir haben ja sechs Einrichtungen, das eben aus jeder  
167 Einrichtung auch jemand da ist, der das dann vortragen kann. Ob's in der  
168 Teamleiterberatung ist oder in der Teamberatung, je nachdem. (...) Ähm was mir  
169 persönlich auch ganz wichtig war, und da haben wir auch immer drauf geachtet, die  
170 Geschlechtergerechte Mischung, wir haben ja ne zwei Drittel Mischung, zwei Drittel

171 Frauen ein Drittel Männer. Ähm bei uns im Unternehmen, und das wir eben dann auch  
172 nicht, im Koordinierungskreis, nur Frauen sitzen haben, das ist mir persönlich auch sehr  
173 wichtig. Ähm in diesem Koordinierungskreis sind wir alle auf Augenhöhe, das heißt jeder  
174 kann Ideen äußern, jeder kann Ideen einbringen, jeder kann votieren. Ähm Frau Dr. R.  
175 hat natürlich als Geschäftsführung ein Vetorecht, ganz klar. Ähm, sie war auch bei den  
176 ersten malen, also hier war sie natürlich ständig dabei, 2013, 2014 und ab 2015 hat sie  
177 sich dann so sukzessive rausgezogen, weil wir natürlich jetzt ein selbstständiges  
178 Gremium geworden sind, ne, und wir auch verlässlich arbeiten. Was jetzt bei diesem  
179 Auftakt besonders war, durch den Bildungsträger mit dem wir zusammengearbeitet  
180 haben wir Bildungschecks beantragt, ESF Mittel, der Europäische Sozialfond, ähm da  
181 haben wir quasi Gelder abgeschöpft, so dass wir den „Dienstausfall“, der im Team jetzt  
182 da war, refinanzieren konnten, natürlich war die Person dann trotzdem nicht im Dienst,  
183 aber ähm wir haben quasi Geld gespart, nochmal, also wir hätten eigentlich mehr  
184 bezahlt, sagen wir es so. Richtig. Äh, um das Auszugleichen, dann haben wir/ Also, und  
185 das war ganz klar/ Also am Anfang, dieses Top down Prinzip, ne. Also die  
186 Geschäftsführung hatte die Idee, die führte in die Projektgruppe, Flaschenhals, dann  
187 Koordinierungskreis, dort gestreut und dann Schneeballprinzip, in die Mitarbeiter.  
188 Genau. Richtig. Und ab 2014 gabs dann eben diese Stabsstelle BGM, die wurde dann  
189 geschaffen, richtig fest. Wo ich quasi mit 20 Stunden dann auch etabliert bin. Und 2014  
190 ist auch Frau Bo. dann aus dem Prozess rausgegangen, sozusagen. #18:21#

191 I: Also sie war quasi von Anfang an mit bei und ist jetzt praktisch nur noch im Marketing  
192 tätig? Das heißt jetzt ist die Verteilung 60 Stunden Marketing, 20 Stunden BGM in der  
193 Woche? #18:29#

194 B: Na sie hat noch Qualitätsmanagement dazu gekriegt, also sie hat auch hier ne halb  
195 halb Stelle. #18:34#

196 I: Ah okay, dann hat sie also das BGM gegen das Qualitätsmanagement getauscht?  
197 #18:41#

198 B: Ja genau, okay ne. und wir sind ja seit 2016, sind wir ja zertifiziert und qualitätstestiert,  
199 und das war quasi dann das Projekt, das eigene von Frau Bo.. #18:53#

200 I: Wie war das denn für dich, du bist ja eigentlich nicht aus der Gesundheitsbranche,  
201 gleich ins BGM zu kommen? #19:02#

202 B: Na ich hatte ja, ähm, in meinem Studium, die Erwachsenenbildung als Schwerpunkt  
203 und habe dann im Studium für mein, ähm (...) ach wie sagt man denn, das eine ist das  
204 Grundstudium und das andere ist, or das ist schon so lange her, jedenfalls mein  
205 inhaltlicher Schwerpunkt, Hauptstudium, so heißt das, war Gesundheitsbildung. #19:22#

206 I: Aah okay. #19:23#

207 B: Ja. Also da wurden wir dann auch mit anderen äh Studiengängen  
208 zusammengewürfelt, und da ging es eben dann um Stressmanagement, es ging um (...)  
209 ähm WHO, Gesundheit, wie hat sich das etabliert, wie ist es Weltweit überhaupt  
210 angesehen das Thema Gesundheit, ne und dann eben auch mit Epidemien, und halt die  
211 ganze Gesellschaftliche Entwicklung. Also das habe ich schon mitgebracht. Was mir

212 gefehlt hat ist dieser betriebliche Anteil. Das BWL, so. Ich hab zwar mal BWL gemacht,  
 213 aber nur drei Semester und ich hab da auch keine Affinität für, ne. Das ist aber, quasi  
 214 dadurch, dass wir ja auch so eng mit den Bereichen arbeiten und auch in der  
 215 Projektgruppe, mit Frau K. gut vertreten sind, damals mit Frau L. haben wir gute Bezüge  
 216 auch zu Frau U. zu dem Rechnungswesen und können das dann auswerten, das was  
 217 du ja quasi dann in deinem Praktikum übernommen hast. Und da hast du ja auch  
 218 gemerkt es wurde vernachlässigt, aber nicht weil's nicht wichtig ist, sondern weil, ähm,  
 219 quasi auch bei uns auch dieses inhaltliche wichtiger ist, ne, genau. (...) So (...) hab ich  
 220 noch was vergessen? Du hast mich gefragt mit meinem Studium, genau. Ja und  
 221 dadurch, dass ich eben Erwachsenenbildung auch mitgebracht habe, hab ich eben auch  
 222 die didaktischen Fähigkeiten mitgebracht und das was ich hier tue ist im Prinzip  
 223 Erwachsenenbildung. Ich hab ja mit den Kindern nicht viel im Arbeitsalltag zu tun, ähm,  
 224 wenn ich Einblicke bekomme, äh wenn ich die Einrichtungen besuche zum Beispiel, oder  
 225 auch durch Gefährdungsanalysen und so weiter, krieg ich ja immer nochmal Kontakte,  
 226 oder Marketing ist auch immer schön, kriegt man nochmal so n anderes Gefühl für die  
 227 Kinder, man beteiligt sie ja auch gerne. Ähm, war auch eine Idee schon im  
 228 Gesundheitsmanagement, das wir die Kinder mal fragen, wie schmeckt euch eigentlich  
 229 das Essen, so ne. Aber wenn man Fragen stellt kriegt man auch immer Antworten, muss  
 230 man auch die richtigen Fragen stellen, das mit einzubeziehen. Aber im Prinzip ist das  
 231 was ich hier tue, dieses strukturierte strategische arbeiten, Erwachsenenbildung und  
 232 auch diese Widerstände, da kommen wir ja auch nochmal drauf, haben eben auch was  
 233 mit Erwachsenenbildung zu tun. Also von daher, war ich damit schon gut besetzt. Ähm,  
 234 wie gesagt das betriebliche fehlte, und dadurch dass meine halbe Stelle eben Marketing  
 235 ist, dass war eher so mein Problem. Da musste ich mich erst richtig einarbeiten,  
 236 einfuchsen, was bedeutet eigentlich Marketing und wie muss ich, agieren, auch mit der  
 237 Presse, und da merk ich auch dass ich persönlich ähm das schon ganz gerne mache  
 238 aber wenn jetzt Pressesprecherin der Titel sein sollte, was die Geschäftsführung auch  
 239 mit mir vorhat, weiß ich nicht ob ich dafür geeignet bin, ne, aber von der  
 240 Erwachsenenbildung her und Gesundheitsbildung trifft es das schon. #22:11#

241 I: Ja das passt, das wusste ich noch gar nicht. #22:13#

242 B: Mmh, jaja, hab ich noch gar nicht erzählt. Jaja siehst du, gut dass wir drüber sprechen.  
 243 Genau. Okay. #22:20#

244 I: Ja dann können wir gerne weiter machen. Die ersten Ziele, die im BGM, ja festgelegt  
 245 wurden, und ja wie sie entstanden hast du ja schon teilweise gesagt, halt aus dem  
 246 Workshop heraus. #22:35#

247 B: Genau, richtig. Ähm bei uns war das quasi so, auch was wir vorhin meinten mit  
 248 vorheriger Recherche, was sind denn so Stellschrauben, was sind denn so bestimmte,  
 249 ja Leitpunkte, an denen man sich orientieren kann, ja und wie machen's andere  
 250 Unternehmen. Unsere Leitlinien haben wir tatsächlich uns, ja haben wir abgekupfert,  
 251 haben wir recherchiert, haben wir auf uns so n bisschen umgemünzt. Da fehlte uns so n  
 252 bisschen die Erfahrung, da fehlte uns auch so n bisschen die Zuarbeit der externen  
 253 Beratung, also da waren wir dann selbstständiger und haben quasi alles was in den  
 254 Workshops jetzt rauskam dort untergeordnet. Was natürlich wieder relativ schwer fällt.  
 255 Also wir hatten damals auch nur die Verhaltens- und Verhältnisprävention, und ich hab

256 dann später ab 2015 glaub ich, die Systemprävention noch mit reingebracht, weil das  
257 eben auch nochmal ein anderer Aspekt ist und man dann auch wieder die verschiedenen  
258 Säulen entlasten kann, ähm, weil's eben diese Unterscheidung gibt. Und ähm, uns war  
259 es natürlich wichtig, dass wir nicht irgendwas machen, und sagen, na ja mein Gott wir  
260 bieten jetzt hier ähm Leichtathletik an, Montagabend 20 Uhr und dann wundern wir uns  
261 das keiner teilnimmt. Sondern wir fragen vorher die Mitarbeiter. Selbst DAS, wenn man  
262 vorher Mitarbeiter fragt, und die sagen, ich wünsche mir aber Zumba, haben wir auch  
263 alles gemacht, gabs 2 Jahre, ähm, ist es immer wieder n Thema mit der Teilnahme. Ne,  
264 also das bei den BGM Maßnahmen das ist immer nochmal, ja n anderer Schnack, wie  
265 man so schön sagt, ähm, auch wenn man jetzt Mitarbeiterorientiert die Maßnahmen sich  
266 erfragt und auch erarbeitet mit den Mitarbeitern, hat man keine 100 Prozent Quote und  
267 das ist aber tatsächlich auch ein Ergebnis für das BGM aber auch für andere Bereiche,  
268 also das auch, da wären wir wieder bei der Utopie, also das werden wir nie erreichen,  
269 ne. Genau und ich hab nochmal ein Beispiel mitgebracht, ähm, unsere erste Leitlinie zur  
270 Verhaltensprävention war damals: Wir stärken das Gesundheitsbewusstsein, das  
271 Gesundheitswissen, sowie die Gesundheitskompetenzen der ASB Beschäftigten (liest  
272 vor von ihrem Stichpunktzettel). So und ähm da ist natürlich ganz viel drin, ne. Also ne  
273 Wissensvermittlung ist was anderes als ne Bewusstseinsweiterung bzw. eine  
274 Kompetenz zu entwickeln, ne. Ähm das ist natürlich hier schon mal in der richtigen  
275 Reihenfolge. Weil ich brauch erstmal ein Bewusstsein um überhaupt mich für Wissen zu  
276 begeistern um dann auch in Kompetenz zu münden, ähm, ja, ist aber auch wieder eine  
277 Mammutaufgabe. Und da haben wir drunter gefasst damals: Der Newsletter erscheint  
278 mindestens viermal im Jahr und wir informieren aber mindestens zweimal im Jahr über,  
279 ähm, Gesundheitsfördernde Aktivitäten einzelner Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (liest  
280 vor von ihrem Stichpunktzettel) und ja, hier ist auch wieder die Schwierigkeit, wie komm  
281 ich denn an Berichte ran. Bisher ist es uns immer geglückt, ne, du hattest ja dann auch  
282 Frau J. zum Beispiel interviewt, oder ähm Frau Bo. hat mal was geschrieben über Salsa  
283 und tanzen und was das eigentlich mit ihr macht. Hatte auch den Titel „Ich bin süchtig“  
284 damit die Leute ein bisschen, neugierig sind, gesteht sie hier ihre Sucht und dann ist es  
285 eigentlich tanzen und auch n Mitarbeiter der mit dem Rauchen aufgehört hat oder ne  
286 Mitarbeiterin, die gefastet hat, solche Sachen, das interessiert auch immer die  
287 Mitarbeiter, ABER es ist eben schwer ranzukommen (...) ähm, das sind Befindlichkeiten,  
288 ne, aber an sich ne schöne Idee, weil das eigentlich gerne gelesene wird. (...) Ja, ähm  
289 ich hab auch die Evaluation nochmal mitgebracht. Ende 2013 quasi dann so 10 Monate  
290 später haben wir gesagt, übererfüllt, wir haben also mehr als vier Ausgaben gehabt und  
291 für 2014 wollten wir nur noch 3 Ausgaben haben, weil wir gedacht haben, oder weil wir  
292 auch das Feedback bekommen haben, Leute es ist zu viel, wir können nicht so viel lesen  
293 im Arbeitsalltag, gerade im Schichtsystem, wenn ich Spätschicht hab, und die Kinder  
294 sind zu Hause und einer will nicht ins Bett oder der nächste ist krank oder, na ja, dann  
295 setz ich mich nicht hin und ähm schau mir den Newsletter an, ne. Dann hab ich nochmal  
296 die zweite Leitlinie für die Verhältnisprävention mitgebracht: Wir fördern ein gesundes  
297 Miteinander der Hierarchieebenen und unter den Beschäftigten (liest vor von ihrem  
298 Stichpunktzettel). Ähm, was auch wieder zwei Aspekte sind. Ähm das Ziel was  
299 dazugehört ähm, war wir fördern das gegenseitige Kennenlernen und Vertrauen im  
300 Team durch eine jährliche Teamaktivität AUSSERHALB des Arbeitsplatzes (liest vor von  
301 ihrem Stichpunktzettel). Da haben wir auch quasi eine Vorlage entwickelt, was heißt



302 Teamaktivität, ähm ich kann quasi trotzdem eine Teamaktivität machen, das heißt ich  
303 kann auch essen gehen, oder mich zum Grillen treffen beim Kollegen, beim Nackensteak  
304 und Bier, das ist aber nicht das was wir meinen. Da haben wir wieder gemerkt, so der  
305 Teufel steckt im Detail, wir meine gesundheitsorientierte Teamaktivität, macht was fürs  
306 Team, macht Sinneserfahrungen, spielt Fußball, Golf, was auch immer, was euch  
307 einfällt. #27:57#

308 I: So wie die Kräuterwanderung. #27:58#

309 B: so wie die Kräuterwanderung, ne, genau. So ne Bewusstseinsentwicklung, ähm, die  
310 damit einhergeht aber auch vielleicht so ne erlebnispädagogischen Dinge, die auch  
311 diese Teamstruktur auch nochmal stärken, so das war uns wichtig, ne. Und äh hier  
312 haben wir auch dann evaluiert, ähm um uns überhaupt zu fragen: Was hat überhaupt  
313 stattgefunden an Teamaktivitäten, was wird überhaupt bewilligt, was wird beantragt, wie  
314 viel Geld wird ausgegeben. Hier auch nochmal zu den Einrichtungsleitungen auch den  
315 Kontakt zu suchen, Mensch, denkt ihr eigentlich darüber nach, äh sind die Teams  
316 unterschiedlich. Und das haben wir auch festgestellt, es gibt den Notdienst zum Beispiel,  
317 der ja nun auch durch seine Spezialisierung belastet ist, also, alle sind belastet, vom  
318 Belastungsbegriff her, alle werden beeinflusst. Aber die haben natürlich nochmal ne  
319 andere, durch diese ad hoc Fall Geschichten, haben die nochmal ne andere  
320 Herausforderung, und die machen tatsächlich schon immer einen Teamtag. Und die  
321 machen auch schon immer einen gesundheitsorientierten Teamtag, ne, und das sind  
322 immer tolle Beispiele, die man dann auch immer nochmal kommunizieren kann. Genau.  
323 Uns war dann natürlich wichtig dann natürlich auch die Teams zu animieren, andere  
324 Teams auch, wir haben dann quasi so n Best-Practice-Bogen auch erstellt, ähm, wo die  
325 Mitarbeiter sich Anregungen holen können. Ob das überhaupt jemand gemacht hat weiß  
326 ich nicht. Also ich glaub das war einfach nur n Papier was aufm Server stand, ähm, weil  
327 na diese Holschult auch damit einhergeht, ähm, dass die Mitarbeiter sich dann eben dort  
328 auch keine Ideen holen. Allerdings weiß ich's auch nicht, ne, genau. Ähm, eine  
329 Herausforderung war natürlich auch der finanzielle Rahmen, Gleichbehandlung durch  
330 unterschiedliche Bedingungen. Manche wollten dann ne externe Begleitung haben, wo  
331 wir gesagt haben, also wir können auf gar keinen Fall 1000 Euro ausgeben und hier sind  
332 wir auch wieder im Fortbildungsbereich, ne. Also was ist Fortbildung, was ist  
333 Teamaktivität. JA, also es war nicht so einfach. #29:58#

334 I: sehr schwierig das abzugrenzen. #29:59#

335 B: Ja total schwer, da hatte ich auch ne Vorlage eben dann mit zwei  
336 Koordinierungskreismitgliedern konzipiert, das war dann auch wieder nicht richtig, weil  
337 der Rahmen da nicht richtig war und na ja, jeder redet dann wieder mit und ähm, das  
338 hab ich auch gelernt, wenn man etwas verabschiedet dann hat es eine befristete  
339 Gültigkeit, das ist wirklich total wichtig, das haben wir auch bei den KoK-Tagen gemacht,  
340 oder auch bei der Gesundheitskarte, das wir wirklich sagen: ab sofort, für zwei Jahre  
341 und dann gucken wir rauf. Und dann schauen wir auch wie waren die Wege, was wurde  
342 diskutiert, wie ist das Feedback und nicht einfach ich führ etwas ein und dann, habe ich  
343 keine Ahnung was damit passiert ist beziehungsweise wenn ähm kritische Stimmen sind  
344 und man setzt sich darüber hinweg dann ist es ja auch immer dieses, man sagt feiges  
345 Veto dazu, man boykottiert quasi diesen ganzen Prozess, ne. Ja. Das ist also nicht so

346 einfach, so. Bei dem Interview, da hatte ich dir jetzt auch nochmal die anderen Leitlinien  
347 mit reingenommen einfach mal so zum, Ansehen. #31:11#

348 I: Aha, ja das sind dann praktische alle die 2013 dann festgelegt wurden. Und die waren  
349 gültig für zwei Jahre? #31:21#

350 B: Das sind die allerersten. Die waren gültig für ein Jahr. Das haben wir ja auch geändert,  
351 es gibt ne langfristige Bedeutung, ähm, für Leitlinien und Ziele und wir gucken auch  
352 nicht mehr jedes Jahr drauf, es ist einfach, wir können nicht neben dem, da kommen wir  
353 auch nochmal drauf, aber neben dem Tagesgeschäft, so viel in Gang bringen, das ist  
354 einfach ne Utopie, dann lieber wenig, und dafür sehr gut, ne. Weniger ist mehr. #31:53#

355 I: Okay du sprichst jetzt über Evaluation. Also ihr habt dann geschaut wie viele  
356 Teamtage beantragt wurden, ist das denn dokumentiert, beispielsweise in einem Word  
357 Dokument? #32:16#

358 B: Für das Jahr, ja. Wir haben dann aber die Teamaktivität, wir haben das dann  
359 rausgenommen aus den Zielen, weil sich, tatsächlich, na ja, logischer Weise alles  
360 summieren würde, mit den ganzen Ideen die wir haben, ähm, wir haben das erstmal  
361 hingenommen, das, oder auch evaluiert, dass Teamaktivitäten gemacht werden und  
362 ähm wir haben auch gesagt wir würden dann auch im Newsletter wieder darüber  
363 berichten, Mensch, welchen Teamtag habt ihr gemacht, warum, was war der Grund  
364 dafür, dass wir vielleicht andere Teams dann wieder auf die Idee bringen. Was wir nicht  
365 machen ist, mit dem Vorschlaghammer kommen, ihr macht eine Teamaktivität. So  
366 sondern eben dann doch nochmal, ähm anzuregen, auch die Einrichtungsleitung daran  
367 zu erinnern macht eine Teamaktivität, gerade bei jungen Teams, obwohl es ist immer  
368 verschieden es gibt etablierte Teams, die machen das schon immer, es gibt etablierte  
369 Teams die haben dafür keinen Sinn, weil sie sehen sich schon oft genug auf Arbeit und  
370 für die ist das auch okay, ne. Und dann eben junge Teams, die sagen, ja Mensch mir  
371 fehlt hier irgendwie noch die Beziehungsebene mit euch, dass die das eben wollen und  
372 also wir wollen quasi n Rahmen geben für die dies wollen, ne. Und ähm dadurch, dass  
373 wir es aber auch nicht immer auf der Agenda haben, jetzt sind ja auch n paar Jahre  
374 vergangen, 6 Jahre, ich habs nicht mehr auf meiner Agenda, ähm, soweit bin ich auch  
375 noch nicht in meiner Arbeitsweise, dass ich quasi mal so ne, das wär eigentlich mal ne  
376 gute Idee, son Überblick zu haben, son Jahresüberblick. Also wir haben natürlich die  
377 Ziele, wir haben sie evaluiert, aber ich guck sie mir nach sechs Jahren ja nicht nochmal  
378 an. #33:54#

379 I: Genau, die Leitlinien sind ja befristet oder auch die Ziele und dass es dann praktisch  
380 n Abschluss gibt, was haben wir erreicht, ähm wie ist das Ziel gelungen, wurde es  
381 erreicht. #34:05#

382 B: Genau. #34:06#

383 I: Also sowas gibt es nicht? #34:08#

384 B: Genau, doch, doch. Also wir bewerten quasi die Ziele und die die nicht erreicht  
385 wurden, die wurden weiter mitgetragen und bei den Teamaktivitäten ist es quasi so, dass  
386 wir ja ne Vorlage erstellt haben, wir haben evaluiert, wir haben ähm diese Ideenliste dort

387 entwickelt, wir haben n Konzept entwickelt und wir haben gesagt, weist eure Teamleiter  
388 bitte darauf hin dass sie es machen sollen und auch die Beantragung haben wir zum  
389 Beispiel novelliert. Es gibt jetzt n neues Antragsverfahren und es gibt jetzt auch ne  
390 bestimmte Maximalsumme, zum Beispiel. Das ging damit einher, das war natürlich nicht  
391 mein Ansinn aber die haben gesagt okay wir behandeln dann alle gleich und dann eben  
392 auch genau zu definieren was ist ne Fortbildung, was ist ne Teamaktivität, sonst hat es  
393 vorher jeder anders gemacht. Also es war dann quasi Glückssache in welcher  
394 Einrichtung ich bin und bei welcher Einrichtungsleitung ich bin und das wurde dann  
395 einfach, naja, es wurde dann genehmigt, wenn das genug begründet war. Dafür war  
396 aber das Ziel dann für uns erreicht. Ne, für mich ist jetzt gerade so die Gedankenschleife,  
397 Mensch da könnt ich eigentlich nochmal rauf gucken. Jetzt hab ich ja auch wieder n  
398 bisschen mehr Luft, dass man wirklich mal auch in der Projektgruppe mal schaut Mensch  
399 lässt uns doch die Bausteine nochmal ordnen, was haben wir damals entschieden, ähm  
400 ist das Thema, und das ist kein Thema das vorzubereiten nochmal für den  
401 Koordinierungskreis. Aber ich denke dann erst 2021, weil du kennst ja unsere Zielliste  
402 für dieses Jahr, ne, dass man auch nicht immer nur neu neu neu, sondern auch die alten  
403 Ziele verfolgt. #35:52#

404 *#35:53–39:24# nicht transkribiert, da irrelevant, Ausführungen zu anderen*  
405 *Geschäftsbereichen.*

406 I: Genau, die sind ja jetzt auch festgelegt. Okay, danke. Dann sind wir schon bei den  
407 anderen beiden Bestandteilen des BGM, dem BEM und dem Arbeitsschutz. Da weiß ich  
408 ja, Frau K. beschäftigt sich mit dem BEM, aber du musst ja theoretisch dann auch einen  
409 Blick drauf haben, weil das ganze ja unter dem Haus BGM zusammengefasst ist und ich  
410 weiß auch, dass du wenn die Mitarbeiter das wollen mit zu den Gesprächen gehen  
411 kannst. #39:49#

412 B: Ja, könnte ich, kam noch nicht vor. Ähm, dafür bin ich zum Beispiel bei  
413 Suchtgesprächen schon dazu gerufen worden, ähm, weil wir ja auch eine  
414 Betriebsvereinbarung zur Suchtprävention haben, weil wir ja auch wieder nicht dieses  
415 Anweisen wollen, sondern wir machen Angebote, ne. Wenn also quasi der Verdacht  
416 einer Suchterkrankung vorliegt und äh beim BEM ist es tatsächlich noch nicht passiert,  
417 vorher, das BEM ist ja auch vorgeschrieben gesetzlich, es gab vorher bevor es  
418 gesetzlich vorgeschrieben war Mitarbeitergespräche, ähm, die nicht unter diesem  
419 Namen gelaufen sind, ähm, beim BEM find ich ja ganz toll, dass es eben ja nur ein  
420 Angebot ist, also ich kanns ja ablehnen. Und selbst das wissen manche Mitarbeiter ja  
421 nicht, also zum Thema Kommunikation, das find ich immer ganz, mmh ja,  
422 WUNDERSAM, dass Infos nicht ankommen und quasi bei dem BEM, das steht gerade  
423 in der Auswertung 2018, ähm wurde auch nochmal vom Betriebsrat gesagt, die ja nun  
424 wirklich dabei sind, das die Menschen Angst haben vor dem Gespräch, Angst. Also  
425 richtige Beklemmung, Hemmungen, Angst, Befindlichkeiten, die sind völlig blockiert und  
426 das solls ja nicht sein und ähm das soll ja n Angebot sein. Und da hatte ich dann eben  
427 vorgeschlagen, dass ich quasi die BEM Gespräche führen würde, moderieren würde,  
428 zumindest den Erstkontakt, und dann gehen die erst zur Einrichtungsleitung. Und dass  
429 auch dieser Erstkontakt wirklich im Vertrauen stattfindet, gibt es hier n Thema, hat das  
430 was mit der Arbeit zu tun. Wirklich n vier Augen Gespräch, wo ich n Gedankenprotokoll



431 anfertige was dann auch nur mir gehört, was ich nicht weitergebe und dann zu fragen  
432 gibt es einen bedarf mit der Geschäftsführung, äh Geschäftsführung jetzt nicht, könnte  
433 auch, wär sie auch offen für, aber Einrichtungsleitung zu sprechen oder eben mit  
434 anderen Stellen, Betriebsrat, Personalmanagement, wie auch immer. So und ähm ich  
435 kann das leider nicht leisten, ähm ich hab auch gesagt, von der AOK Nordost können  
436 auch, ähm, quasi, wie sagt man denn, na mmh ne Gesprächsausbildung könnte  
437 stattfinden, für Mitarbeiter die das jetzt nicht machen, jetzt also Koordinierungskreis zum  
438 Beispiel könnte man jetzt sagen drei nehmen das noch und würden dann immer  
439 Einrichtungsübergreifend, das wäre jetzt meine Idee dass ich jetzt nicht noch in meiner  
440 Suppe dann ähm rumfische sondern dann wirklich auch noch in ne anderen Einrichtung  
441 gehe um auch gar nicht diesen persönlichen Kontakt die ganze Zeit zu halten, dass man  
442 sich begegnet und das wurde eben dann aber auch vor dem Deckmantel der Arbeitszeit  
443 und die Leute sollen eben betreuen und nicht ständig Gespräche führen, obwohl ständig,  
444 du weißt ja von der Auswertung, es sind dann aufs Jahr verteilt jetzt auch nicht die  
445 Masse, vor allem, es werden auch nicht alle angenommen und ich hab gesagt das Ziel  
446 soll doch aber sein,, dass wir die Gespräche annehmen und das wir sie führen, das ist  
447 doch das Ziel, und nicht das wir sagen wir machen BEM aber die Gespräche werden  
448 abgelehnt, weil ne also so. Wir wollen doch was tun als Arbeitgeber das hat ja auch was  
449 mit Image zu tun, wenn ich jetzt irgendwie gestresst bin und ich bin kurz vor dem Burn-  
450 out und und ich bin ständig irgendwie kleckerweise krank. Ich würde das gut finden,  
451 wenn mich jemand fragt. Aber ich bin, wir sind n bisschen anders auch glaub ich  
452 aufgestellt, ne. Wir sind da vielleicht auch n bisschen offener als andere und haben uns  
453 ja auch damit beschäftigt. Ja also, das BEM wurde quasi etabliert, wir haben eine  
454 Prozessanleitung, ähm, uns auch abgesehen von anderen Prozessen, die in anderen  
455 Unternehmen laufen. Wir haben quasi n Gesprächsleitfaden entwickelt mit bestimmten  
456 Fragen, die auf jeden Fall gestellt werden müssen, die auch dann aktiv angekreuzt  
457 werden müssen. Das Gesprächsprotokoll muss unterschrieben werden, dann gibt es ein  
458 Unterschriftsfeld für Frau Dr. R., weil sie will alle Bögen lesen, ähm, was ich auch gut  
459 finde um eben auch Bescheid zu wissen, so ähm und das wird dann in eine besondere  
460 Akte dann eben abgelegt, das ist ja auch vorgeschrieben, das darf ja nicht in die  
461 Personalakte. Ja genau, und das sind aber auch so, das sind so vorgeschrieben Sachen,  
462 Theorie, Praxis, also wenn dann nur ein Gespräch festge/ oder äh stattgefunden hat,  
463 was weiß ich das war jetzt Pflegefall in der Familie und dadurch war ich eben psychisch  
464 belastet, denk ich mir jetzt aus, dann kann der Arbeitgeber, vielleicht dann auch aus der  
465 Sicht des Mitarbeiters dann nicht viel tun und dann ist das Gesprächsprotokoll auch in  
466 der Personalakte, dürfte es aber eigentlich nicht, ne, das ist so ne Sache,  
467 vorgeschrieben. So also Personalmanagement hat das gemacht und es ist auch so dass  
468 wir auch erst seit zwei Jahren, also seit 2017 auch tatsächlich auswerten. Also wirklich  
469 raufschauen auch die Einrichtungsleitung bitten darauf zu achten, das Gespräch auch  
470 wirklich anzubieten und das nicht zu vergessen, wir haben auch nochmal das  
471 Anschreiben überarbeitet, damit eben die Leute auch nicht gleich n Schreck kriegen,  
472 sondern so freundlich wie möglich, mit denen sprechen und schriftlich ist aber immer,  
473 der Ton fehlt, ne, das ist immer n bisschen schwierig. Genau. So Arbeitsschutz, war  
474 vorher alleine in der Hand von Herr K., Bereichsleitung Facility Management, ich habe  
475 in meinem Praktikum 2011 die Gefährdungsbeurteilung gemacht für das  
476 Gesamtunternehmen ähm dann wurde es ganz ganz ganz ganz ganz lange nicht

477 wieder wiederholt und nun ist es so dass ich seit Ende 2017 auch wieder betraut bin mit  
478 dem Arbeitsschutz, das heißt wir sind im Tandem unterwegs und haben auch uns  
479 abgegrenzt was jetzt für wen wichtig ist, wer ist für welchen Inhalt zuständig und so  
480 weiter und haben da regelmäßige Termine und sitzen dazu und wir merken auch, dass  
481 Arbeitsschutz ganz lange vernachlässigt wurde. Also nicht im Sinne der gesetzlichen  
482 Bestimmungen, aber im Sinne der (...) machen wir's, also sagen wir das wir  
483 Arbeitsschutz haben, oder leben wir auch Arbeitsschutz. Das ist eher so das. Und auch  
484 mit den Belehrungen, und da sind wir natürlich auch nicht Mode, einmal im Jahr diese  
485 Grundunterweisung, wirklich auch hinterher zu sein, dass wir JEDEN einfach auch  
486 JEDEN Grundunterwiesen haben. Das wir da hinterher sind, dass die Belege abgelegt  
487 werden, auch digital, solche Dinge. Also das wurde schon vernachlässigt und wir sind  
488 auch dabei, was wir festgestellt haben und das geht auch eigentlich gar nicht, also  
489 bewerte ich als sehr sehr schwierig, ähm dass neu Eingestellte eben erst dann mit den  
490 anderen quasi mit grundunterwiesen werden, normalerweise ist es so, du fängst in einem  
491 Unternehmen an und schon ein paar Tage vorher müsste ich mit dir die  
492 Grundunterweisung durchführen, und sobald man den Arbeitsplatz wechselt, also wenn  
493 ich von der Kita Klimperkiste in die Kita Sonnenblume komme und das ist n anderer  
494 Arbeitsort, dann muss ich da auch grundunterwiesen werden und das wird nicht  
495 gemacht, weil die Frage ist, wer solls machen, das ist alles Arbeitszeit, aber das muss  
496 eben selbstverständlich werden ne. #47:30#

497 #47:31- 49:35# nicht transkribiert, Ausführungen zum Brandschutz

498 B: Es gibt auch für die Belehrung haben wir jetzt n Arbeitsschutzhandbuch, entwickeln  
499 wir gerade für die Teamleiter, das die wirklich, ähm, das können die sich ausdrucken,  
500 aber es liegt auch digital und da sind quasi Verlinkungen drin, was ist wenn ein neuer  
501 Mitarbeiter anfängt und dann eins zwei drei vier fünf, die Schritte musst du einhalten als  
502 Teamleiter, du bist verantwortlich und bei eins zwei drei vier fünf sind dann auch die  
503 Formulare hinterlegt, druck sie dir aus, lass sie unterschreiben, leg sie ab. So, weil viele  
504 unsicher sind. #50:07#

505 I: Ja das kann ich verstehen, es ist ja auch insgesamt schon viel, und dann kommt das  
506 auch noch dazu. #50:12#

507 B: Ja, ein Team weiß ich, die haben jeden Monat, da hat die Teamleitung belehrt über  
508 Leitern und Tritte. Bis ich gesagt hab einmal im Jahr reicht, achso. Ja ne und das ist/ Ne  
509 die haben sich gefragt, die konnten das schon runterbeten auswendig. Ist natürlich auch  
510 nicht verkehrt aber da haben wir auch gesagt, das ist, also die sind einfach unsicher, sie  
511 wissens einfach nicht, ne. Ja. Genau. Und wir haben auch die, um das nochmal  
512 abzuschließen. Auch beim BEM da arbeite ich ja auch zukünftig dann auch sehr eng mit  
513 Frau K. zusammen und eben im Arbeitsschutz mit Herrn K., diese Tandempartner, das  
514 ist einfach ne tolle Art zusammenzuarbeiten, weil diese vier Augen Prinzip, ähm, bringt  
515 nochmal Ideen, aber man kann auch nochmal diskutieren, votieren, man hat ne  
516 Vertretungsregelung, was auch der Gesundheit dienlich ist und ähm, ja, auch wenn man  
517 irgendwie mal auf Dienstreise ist, weiß man da ist jemand der Aussage treffen kann, der  
518 auch weiß wo die Materialien liegen, ähm genau. Gibt auch dem Unternehmen  
519 Sicherheit wenn man dann doch mal ausfallen sollte, ne, also ist beidseitig, das ist toll.

520 Und im BGM bin ich noch auf der Suche, da schau ich mal nach nem Tandempartner.  
521 #51:36#

522 I: Toll, ja dann gehen wir weiter zu den Mitteln fürs BGM. Also über die personellen  
523 Ressourcen haben wir ja schon gesprochen und dann gehts jetzt theoretisch um die  
524 finanziellen Ressourcen. Was konnte geldmäßig bereitgestellt werden und durch wen?  
525 #51:55#

526 B: Genau. Ähm wir sind ja gemeinnützig, das heißt, wir sind auch tätig im Auftrag des  
527 Jugendamtes und ich werde mitbezahlt. Das heißt ich krieg kein (...) ich koste dem  
528 Unternehmen eigentlich nur Geld, wenn man's so möchte. Was dann natürlich auch für  
529 Befindlichkeiten sorgt, auch in der Mitarbeiterschaft, äh nichts desto trotz will die  
530 Geschäftsführung diesen Prozess, und ähm, hat sich dafür entschieden. Und ich hab  
531 quasi diese Daseinsberechtigung. Wenn es dem Unternehmen schlecht gehen sollte, ist  
532 das natürlich, was ich vorhin auch schon meinte, wie bei Hagenow-Ludwigslust beim  
533 ASB, ist es das erste was stagniert, ähm ist natürlich auch n Luxus, sich sowas zu leisten.  
534 Und wir dürfen ja auch natürlich keine Überschüsse bilden aber wir dürfen Budget  
535 planen. Das heißt, es gibt dann n Wirtschaftsplan und dann sind wir ja aufgefordert, jetzt  
536 auch wieder, immer im Juli, zu schauen, was haben wir letztes Jahr ausgegeben, sind  
537 wir im Rahmen geblieben, müssen wir mehr planen, was ist wichtig, was ist vielleicht  
538 nicht so wichtig, was könnten wir auf die nächsten Jahre verteilen, einfach auch  
539 wirtschaftlich zu denken und nicht ähm sagen wir halt das hat jetzt halt n bisschen mehr  
540 gekostet, so sondern eben auch hier im Rahmen zu bleiben. Und ich hab mal n paar  
541 Zahlen aufgeschrieben. Für 2013 hab ich kein Budget gefunden, ähm, das muss noch  
542 vielleicht in Papierform abgelegt worden sein, da hab ich keinen Einblick, da haben wir  
543 ja auch mit en Bildungschecks gearbeitet und ich kann dir aber sagen, dass wir 2016  
544 rund 15.000 Euro eingeplant haben und da gabs auch die Gesundheitskarte schon, die  
545 haben wir dann eingeführt und da gabs noch nicht so viele die die abgerechnet haben  
546 und du siehst ja, die nächste Zahl, das ist ja dann doppelt so viel, also nach drei Jahren  
547 haben wir dann 29.000 Euro geplant. #53:51#

548 I: Das ist dann das Geld nur für die Maßnahmen oder, also da zählt dann dein Gehalt  
549 dann nicht mit rein? #53:57#

550 B: NEIN, ne, ne, richtig. Das kommt auch noch dazu, also wenn man sich das ausrechnet  
551 ähm meine 15 Stunden, die ich dann im BGM dann absolviere, die sind dann natürlich  
552 nicht mit drin aber ich kann auch sagen wenn man sich dann zum Beispiel entscheidet  
553 auch für die Gesundheitskarte, die ja wenn ich gut bin 100 Euro pro Mitarbeiter tilgt,  
554 quasi, und ähm, wenn das zwei Mitarbeiter sind, sind das 200 und das kann man sich ja  
555 hochrechnen, also das ist eine irre Summe die wir schon geplant haben nur für die  
556 Gesundheitskarten. Und wir wollen ja aber dass die Leute es abrechnen, ne. Ähm ja,  
557 das ist natürlich immer auch eine Entscheidung auch der Geschäftsführung, will ich so  
558 viel Geld in die Hand nehmen, wir machen das ja über den Steuerfreibetrag, diesen  
559 monatlichen, diese 44 Euro und ähm deswegen lassen wir die ja auch nur einmal pro  
560 Quartal abrechnen, weil wir dann schieben können, ne. Genau. Die KoK-Tage zum  
561 Beispiel, dass ist hier ja auch nicht mit drin. Ähm, wenn ich jetzt mir frei nehme und sage  
562 mir geht's heute nicht gut und ich bin einen Tag nicht da koste ich dem Arbeitgeber ja

563 trotzdem Geld. Wie war nochmal die Summe, ein Krankentag kostet dem Arbeitgeber,  
564 da gabs doch auch ne Summe? #55:09#

565 I: Ja das kommt immer drauf an, ich hatte jetzt circa 68 Euro im Durchschnitt auf das  
566 Unternehmen jetzt bezogen auch. Und die beim Tag der Rückengesundheit  
567 beispielsweise, die habe mit 120 Euro gerechnet, aber für die Leitung, da kommt das  
568 schon hin. #55:24#

569 #55:25-56:33# nicht transkribiert

570 B: Genau ja, aber es ist so, dass ich Budget planen darf. Ich hab auch  
571 Budgetverantwortung, das ist nicht selbstverständlich. Auch für andere Unternehmen,  
572 die gar kein Budget haben. Ich weiß von FirmaZ, die kenn ich auch, die ähm (...) sagt,  
573 also es darf nichts kosten und sie macht das auch mal so nebenbei. Und ich weiß auch  
574 FirmaA, die macht das so nebenbei. So die ist im Personal und ähm es ist keine BGM-  
575 Stelle, es ist eben Personal, die auch BGM macht und da ist der Ansatz meiner Meinung  
576 nach schon nicht richtig und ähm auch schon alleine wenn es nichts kosten darf, dann  
577 brauch ichs nicht machen, weil im Prinzip geb ich ja das Geld an anderer Stelle aus, weil  
578 die Leute krank sind. #57:18#

579 I: Ja gute Sachen kosten eben, ne. #57:20#

580 B: Ne, genau. Da ist ja eben aber auch dieser Return on Investment, ähm, dieses  
581 Stichwort, das ist für ganz viele Arbeitgeber, grad FirmaZ, die gucken ganz doll drauf,  
582 was geb ich rein, was krieg ich raus. Und wir haben ja diesen Arbeitskreis wo du einmal  
583 mit warst, ähm und da hatte sie auch das mal davor gefragt, wie kann ich das  
584 rechtfertigen und da waren wir alle, da haben wir gesagt, du kannst das nicht eins zu  
585 eins rechtfertigen, das geht nicht, das liegt auch nicht in der Natur der Sache und das ist  
586 auch nicht der Ansatz. Ne, aber, ja es ist dann schwer. Da haben wir dann hier noch  
587 gute Bedingungen. Genau. Ja und ich denk mal das Budget wird steigen ne, also  
588 tendenziell, die Gesundheitsmaßnahmen, die wir jetzt so haben, nicht alle, sondern  
589 Maßnahmen die individuell sind, die werden gut angenommen und das sind eben diese,  
590 also entweder so Teamaktivitäten denk ich mal sind mehr geworden, aber auch die  
591 Gesundheitskarte, KoK-Tage, die werden gewissenhafter, aber sie werden eingesetzt,  
592 und sie kosten natürlich aber auch Geld, ne. #58:28#

593 I: Ja na klar, und ist es denn auch so gewesen, dass das Budget auch eingehalten  
594 wurde? #58:34#

595 B: Ja. Ja. #58:35#

596 I: Und das BGM ist mit dem Budget gut durchzuführen oder hättest du dir manchmal  
597 mehr Geld gewünscht? #58:47#

598 B: Ähm, ich sag mal, ich bin selbstbewusster geworden, zum Beispiel für den Workshop  
599 der Gesundheitslotsen, da hab ich ja mal ganz, frech, 1000 Euro geplant, weil ich nicht  
600 weiß, was wir machen werden, so. Und wenn ich das Geld nicht ausbebe, ähm (...) kann  
601 ich's vielleicht an anderer Stelle verwenden, zum Beispiel auch bei der ASITA. Das hat  
602 uns ja auch 10.000 Euro gekostet, so und ähm, die haben wir natürlich auch vorher  
603 geplant. So und da hatte ich mich aber auch n bisschen verrechnet am Anfang, und wir

604 hatten dann n bisschen mehr ausgegeben, weil wir dann zwei halbe Tage mehr hatten  
605 mit dem Berater, und ähm ich hab aber an anderer Stelle weniger ausgegeben, also  
606 konnte ich dann/ war ich nicht im Minus ne, aber es ist schon ne Verantwortung und man  
607 muss auch gewissenhaft sein und ich hab mich selber auch n bisschen erschrocken über  
608 die 29.000. Die aber durchgegangen sind, also das wird ja vorm Vorstand dann auch  
609 vorgestellt, und da wird dann schwarz auf weiß eben auch beäugt okay was kostet uns  
610 das BGM. Also wir können natürlich mit den 29000 Euro auch andere Sachen machen.  
611 Aber das ist eben, wenn die Geschäftsführung dafür steht und das verteidigt und das  
612 auch als wichtig befindet, ähm, dann haben wir auch ne Rechtfertigung und BGM kostet  
613 einfach Geld, und kostet auch viel Geld und wir sind ja gar nicht diejenigen, die hier n  
614 Fitnessstudio eingerichtet haben oder sowas, ne. Ne so dieses wir kaufen euch Dinge,  
615 das haben wir ja noch nicht mal. Ne, genau, ja. #1:00:21#

616 I: Okay dann kommen wir schon zu den Problemchen, oder wie ich es nenne  
617 Stolpersteine und ja in diesem Zusammenhang auch zur Dauer von der Idee, wir machen  
618 BGM bis: BGM ist auch da, also die Einführungszeit, genau, im Zusammenhang damit.  
619 #1:00:44#

620 B: Ähm (...) was uns auch klar geworden ist in diesem ganzen Prozess, ähm, ist das  
621 quasi, wenn man auch ein Qualitätsmanagement etablieren möchte ist das ein Stück  
622 Arbeit und auch sehr mühevoll, sehr zäh, frustrierend, arbeitsintensiv, hier und da auch  
623 sehr trocken. Und das ist BGM auch. Also ich bin da natürlich auch impulsiv mit einem  
624 ganz tollen kribbeligen Bauchgefühl auch an die Sache herangegangen und hab gedacht  
625 oh wir können so viele tolle Projekte machen, das wird alles so toll. Aber dann muss man  
626 eben schauen was ist nachhaltig. Was ist für die Mitarbeiter wichtig, was wünschen die  
627 sich, was ist wenn die Teilnahme nicht gesichert ist und so weiter, und ähm (...) das wir  
628 wirklich auch anderen Unternehmen, auch in dem Arbeitskreis auch nochmal bewusst  
629 machen, wenn ihr nicht alle bekommt, das gibt's auch gar nicht, ihr werdet nicht alle  
630 bekommen. Es ist mühevoll und gewöhnt euch dran an diesen Widerstand, an diesen  
631 Gegenwind. Was auch ne Herausforderung ist für diese Stelle, also das ist auch, quasi  
632 wenn wir über Belastungen sprechen, über psychische Belastungen, die Hauptbelastung  
633 im BGM. Das tatsächlich man immer wieder röhrt und immer wieder argumentiert  
634 warum das wichtig ist. Und ähm, wenn ich jetzt nicht den Koordinierungskreis noch im  
635 Rücken hätte, die ja auch wirklich gut mitarbeiten und motiviert sind und die sich ja auch  
636 freiwillig gemeldet haben, ne. Also ich möchte mir gar nicht vorstellen wie ich mit Leuten  
637 arbeiten würde, die ich angewiesen hätte, du machst da mit, ähm arbeiten würde. Aber  
638 wir haben wirklich festgestellt, dass das BGM ganz ganz ganz zäh ist. Ganz viel bewirken  
639 kann aber, ja, also man muss eben sich selber auch motivieren dabei zu bleiben und  
640 ganz wichtig ist hier auch der Austausch mit anderen Unternehmen, weil man merkt so  
641 oh verteil ich das Leid, ne. Okay, Stolpersteine sind wie gesagt dieser Widerstand in der  
642 Belegschaft, also gerade dieses Thema, Gesundheit ist Privatsache, ich fühle mich so  
643 wohl wie ich bin, ihr könnt mir nichts vorstellen, diese Dinge, also auch/ Da ist natürlich  
644 auch die Frage wie ist mein Bewusstsein und wie sehe ich mich selbst. Und bin ich da  
645 reflektiert, ähm, kann ich vielleicht auch mal n Schnupperkurs annehmen ohne gleich  
646 (...) mein Gesicht zu verlieren oder so, also dieser Widerstand ist extrem groß. Wir haben  
647 eine Wohngruppe, ähm, da ist die eine auch im Koordinierungskreis, und das hat Jahre  
648 gedauert, also die sind zu viert und das war ein so großer Widerstand also da waren



649 auch die, also drei von vier, also 75 Prozent waren übergewichtig, stark rauchend, ähm  
650 und ähm haben das ganze belächelt, so und nun wars so, dass ähm eine Mitarbeiterin  
651 hatte ne Herzgeschichte, ist länger ausgefallen, nimmt jetzt ab. N anderer Mitarbeiter  
652 hatte auch, ich weiß gar nichts ob's Herz war, aber eben auch ganz schlimm zu tun,  
653 sicherlich auch ne Diabetesproblematik und hat richtig abgenommen. Hat unser  
654 Bikeleasingangebot angenommen, hat sich n Fahrrad geholt und das ist so toll, das zu  
655 sehen, aber wir haben gemerkt es musste erst so weit kommen, dass die überhaupt  
656 merken okay Gesundheit ist wichtig, also ich bin ja für mich selbst verantwortlich. Wer  
657 ist mir selbst der nächste, natürlich ICH, so ne. Und wenn ich mich nicht wohl fühle oder  
658 ich bin krank oder ich hab mich an bestimmte Umstände gewöhnt oder ich seh die ganze  
659 Zeit mein Leben nur durch die Problembille, dann seh ich ja auch nur Probleme, ne.  
660 Aber wenn ich zum Beispiel mal mutig bin und die Perspektive wechsele und zum Beispiel  
661 mal sage Mensch ich hab hier n tollen Job, ich hab n tolles Team und irgendwie hab ich  
662 so viel Ballast und das will ich irgendwie loswerden und der Arbeitgeber könnte mir dabei  
663 helfen. Es ist ja wieder n völlig anderes Bewusstsein wo ich auch gesagt hab wir müssen  
664 ja auch an das Bewusstsein ran, so n bisschen, vielleicht Erlebnispädagogik, ne oder,  
665 ähm, ach weiß ich nicht so Experimente machen, einfach mal auch so dieser ich Bezug,  
666 was kannst du für dich tun, so, und da natürlich ranzugehen auch zu gucken, na ja ich  
667 bin auch schon wieder ganz schön gestresst und das tut mir nicht gut, das sich  
668 einzugestehen, das ist auch schon sehr MUTIG. Und ich bin immer wieder überrascht  
669 wie UNREFLEKTIERT manche sind. Und das ist auch der Widerstand, ne. (...) Ähm  
670 genau, also dieser Widerstand in der Belegschaft, ähm, deswegen hab ich's auch als  
671 ganz allererstes nochmal genannt, ist wirklich das Hauptaugenmerk und ähm, was jetzt  
672 bei mir kein Stolperstein war, im ASB ist aber für andere ein Stolperstein, ist tatsächlich  
673 auch Geschäftsführung. Da bin ich ganz stolz auch auf Frau Dr. R. äh und ich arbeite  
674 sehr gerne mit ihr zusammen und ähm sie steht da wirklich voll hinter. Was auch nochmal  
675 n Stolperstein ist, ist die Leitung, ähm, merkt man hier und da, wenn jetzt quasi aber  
676 auch andere Themen wichtiger sind also das Tagesgeschäft ist auch n Stolperstein ist  
677 aber natürlich auch ne Rahmenbedingung, wenn Personalengpass ist, und ich komm  
678 dann mit ner tollen Idee, die sicher auch unter normalen Umständen toll ist, für SIE, dann  
679 krieg ich auch Gegenwind, so und was jetzt noch alles und was sollen die Mitarbeiter  
680 noch alles tun und, da wird auch der Ton mal n bisschen harscher, und das muss man,  
681 nicht abkönnen, so ne, also dieser typische Spruch, na ja da muss man eben auch mit  
682 umgehen, äh, sondern das ist dann tatsächlich, ähm, da muss man sich dann angucken  
683 wie spricht man miteinander und äh, gerade ich kann ja von meiner Position aus her/  
684 kann ich/ bin ich da auch prädestiniert für und das merk ich eben bei uns auch, das sind  
685 Stolpersteine, also Kommunikation und diese Achtsamkeit. Und auch gegenseitige  
686 Wertschätzung, auch in Krisensituationen, weil das hilft ja keinem, ne. Also wie gehen  
687 wir da alle raus, so, Mundwinkel nach unten. Genau also das ist eben n Stolperstein,  
688 genau, dann ist natürlich/ sind die Mitarbeiter da/ das Tagesgeschäft was hier nochmal  
689 steht und die Betreuung von Kindern und Jugendlichen, Schichtsystem (liest von ihrem  
690 Stichpunktzettel ab), absoluter Stolperstein, ähm, dass ich nicht alle erreiche, dezentral,  
691 absolut, schwierig, für uns, also ich, äh eine hier von FirmaX, die sitzen ja in  
692 Warnemünde wo wir waren, alle an einem Ort, herrlich, ja, also da gibt's n riesen Forum  
693 oder n riesen Saal und da werden die alle versammelt und da stehen die Bänder still,  
694 Punkt. Das geht nicht bei uns, ne. Genau, dann haben wir natürlich auch, ähm, hier ist

695 nochmal, da greif ich jetzt was anderes vor, aber das die Mitarbeiter im Dienst fehlen,  
696 also wenn zum Beispiel auch Krisen sind oder jemand im Urlaub ist, einer ist krank im  
697 Team und wir haben aber Koordinierungskreis, dann kommt derjenige nicht, kann nicht  
698 kommen, so, weil er den Dienst abdecken muss, weil im produzierenden Gewerbe wärs  
699 was anderes. Genau, dann ähm **Kosten die zu hoch sind**, also wir können uns auch nicht  
700 alles leisten. Gibt richtig richtig tolle Angebote, auch diesen Anzug, ähm, wie man sich  
701 fühlt mich 70 wirklich also diese Bewegungseinschränkungen, diese Steifheit der  
702 Gelenke, und auch das Gewicht, das man sich also wirklich anzieht wortwörtlich, ja. 700  
703 Euro oder 1000 Euro oder was das warn, und das find ich immer so toll, also das wär so  
704 Bewusstseinsentwickelnd, das wär so zieht euch den Anzug an und wenn ihr jetzt so  
705 weiter macht wie jetzt, dann sehen wir uns in 40 Jahre genau so. (...) Ja und n weiterer  
706 Stolperstein ist auch nochmal, ich hab das jetzt hier als **Frustration bei zu geringen**  
707 **Teilnahmen**, ähm (...) beschrieben das ist aber nicht ganz richtig, im Prinzip ist es so  
708 dass **Mitarbeiter auch durch ihr Schichtsystem und auch durch diese Betreuungsaufgabe**  
709 **nicht in der Lage sind, regelmäßig teilzunehmen weil's einfach nicht planbar ist, und ähm**  
710 **durch diese dezentrale Organisationsstruktur kann ich in Lichtenhagen was anbieten,**  
711 **das ist ja auch alles ganz nett, aber die im Archehof in Kröpelin, können aus bestimmten**  
712 **Dingen nicht teilnehmen, so und die fühlen sich auch tatsächlich immer so n bisschen**  
713 **abgehängt oder abgehängt, weil ähm hier Massage eben auch vor Ort ist, und ich hab**  
714 **auch gesagt ihr könnt euch Massage holen, aber dann müsst ihr absichern, dass eben**  
715 **dann auch die Masseurin ausgelastet ist und wenn sie das nicht ist kann ich euch nicht**  
716 **helfen. So ne und ähm, ja, das sorgt auch so für n bisschen Unzufriedenheit, ne. Richtig.**  
717 **Ja, aber trotzdem ist es so dass diese Unverbindlichkeit, ich weiß nicht ob das allgemein**  
718 **in der Gesellschaft zugenommen hat, dass man sich anmeldet und nicht kommt. Ich**  
719 **weiß nicht ob das nur unser Problem ist, aber das ist frustrierend und das ist auch n**  
720 **Stolperstein, weil wirklich hier tolle Angebote gemacht werden auch vom**  
721 **Koordinierungskreis da richtig Leidenschaft drin steckt und dann eben so wenig Leute**  
722 **kommen, ähm ja, kann ich nicht einschätzen. Das ist eben frustrierend so dass ich auch**  
723 **gesagt habe alles was allgemeingültig ist, ein Gesundheitstag für alle, weißt du ja auch,**  
724 **haben wir ja auch schon drüber gesprochen, das ich diesen Weg nicht mehr gehen**  
725 **werde, weil es einfach auch der Output ist nicht der den ich gerne hätte und ich kann**  
726 **auch nicht alle ständig da haben, weil es auch nicht geht von den Rahmenbedingungen**  
727 **her und das wir einfach speziell gucken müssen. Und ob den Mitarbeitern dann der**  
728 **Gesundheitstag fehlt oder nicht, ähm, ist dann dahingestellt, weil wir sehen uns ja**  
729 **trotzdem, Mitarbeiterfest und sowas gibt's ja auch, aber es lohnt sich einfach nicht dann**  
730 **über drei, viertausend Euro auszugeben und dann waren nur dreißig Leute da, also dir**  
731 **pro Kopfkosten sind einfach nicht tragbar, ne, und deswegen haben wir auch gesagt wir**  
732 **machen das speziell. Ja das sind Stolpersteine bei uns. #01:12:11#**

733 I: Genau und wenn wir nochmal kurz abschließend zum ersten Teil, jetzt haben wir die  
734 Stolpersteine über die gesamte Zeit und wissen ja auch was bei der Einführung passiert  
735 ist. Das da eigentlich die Leitung der Treibende Faktor war. Wann ist Frau Dr. R. denn  
736 an dich bzw. an Frau Bo. herangetreten und wann kam es denn dazu, dass das erste  
737 Ziel angegangen wurde. So dass wir mal so ungefähr die Zeit haben. #01:12:43#

738 B: Mmh, das kann ich dir gar nicht genau sagen. Ich würde, aber vermuten, dass das  
739 ungefähr ein Jahr gedauert hat, weil wir 2012, also ich war ja 2011 Praktikantin und 2012

740 war die Idee und ich bin quasi zu dieser Idee dazugekommen, ähm (...) und da ist aber  
741 schon ganz viel vorher passiert. Das heißt die externe Beratung stand schon vorher fest,  
742 der Weg stand schon fest und ich bin quasi dazugekommen, das heißt das kann ich gar  
743 nicht beurteilen aber ich weiß, also ich würde sagen, dass das ungefähr ein Jahr  
744 gedauert hat also auch eben in einem Jahr vorzuplanen dass das ein Schwerpunkt ist,  
745 das festzulegen, das ist ja schon mal das Erste und dann aber auch das Jahr damit zu  
746 verbringen das vorzubereiten (...) und ähm genau. Was ich jetzt auch so gelernt habe,  
747 da kommen wir aber nachher auch nochmal drauf, man kann natürlich immer alles  
748 wunderschön planen und konzipieren und dann evaluieren und so weiter, das ist ja auch  
749 ne tolle Arbeitsweise, allerdings ist man immer sehr (...) mmh, steif, unbeweglich, und  
750 ich merke auch, das wir, auch im Koordinierungskreis, mir passiert das ja auch, ganz  
751 viel reden und planen und so weiter und dann aber nicht mal schon mal n Output geben.  
752 So schon mal was rausgeben, agil, und sagen, alles klar n halbes Jahr probiert ihr das  
753 aus und wir entwickeln n Fragebogen und dann sagt ihr uns wie ihr das fandet. Agil. Und  
754 dann, wenn dann rauskommt,, 90 Prozent sagen, war für mich nicht wichtig, dann sagen  
755 wir alles klar, das haben wir ausprobiert, vielleicht könnt ihr euch dran erinnern es gab  
756 ne Testphase, vielleicht ist n halbes Jahr auch zu kurz ne, aber so dieses, rausgehen  
757 damit, auch mit dem Thema Rauchen zum Beispiel, da auch was zu entwickeln ne, und  
758 jetzt nicht sich zwei Jahre Gedanken zu machen und dann immer alle mitzunehmen  
759 sondern wirklich zu sagen BGM hat festgestellt rauchen ist n Thema, dann zu eruieren  
760 mit allen, was ist das eigentlich für n Thema, und dann drei Vorschläge zu votieren und  
761 die zu streuen und dann zu schauen, war das gut war das schlecht. Und da wird's  
762 sicherlich Leute geben, die nicht agil sind und die sagen werden, jetzt haben die sich  
763 schon wieder was Neues ausgedacht, aber man hat, mehr, mmh, es ist mehr anfassbar,  
764 man hat Feedback, es ist echt, irgendwie, ne. So und wir können uns an unserem grünen  
765 Tisch so viel ausdenken wie wir wollen, das wird, nicht das sein. nicht diese Authentizität  
766 mitbringen, so und das merk ich eben auch und das find ich auch in diesem ganzen  
767 Prozess, also diese MÜHLE bis das dann alles gemahlen wurde und bis wir dann endlich  
768 RAUSGEHEN damit, das ist Wahnsinn. und wie viel wir mit REDEN verbringen und  
769 SCHREIBEN wo ich jetzt auch so merke ach so das mit den Teamaktivitäten das könnt  
770 ich eigentlich nochmal beleuchten, das ist sowas von ARBEITSINTENSIV und auch nicht  
771 agil. #01:15:39#

772 I: Ja, das ist schnell gesagt, ne aber was da an Arbeit hinter steckt: raussuchen der  
773 Daten, Recherche aktueller Informationen und so weiter. #01:15:47#

774 B: Ja und du bist auch immer als Stabsstelle auf Zuarbeit angewiesen, und wenn du die  
775 nicht bekommst, dann ist deine Pipeline, die steht still, also da passiert nichts, ne. So  
776 und das ist eben diese, ja/ Also bis es dazu gekommen ist/ äh, also wirklich bis wir  
777 angefangen haben würd ich sagen n Jahr, bis überhaupt BGM so ins Rollen kam, ich  
778 sag mal das es für die Mitarbeiter nicht nur ne UNGÜNSTIGE Abkürzung war, das die  
779 sich gefragt haben, was ist n das, so'n BGM und ähm das waren glaub ich bestimmt drei  
780 vier Jahre und wir wollen ja dahin, dass es ein QUERSCHNITTSTHEMA ist das heißt  
781 wenn die Teamberatung beginnt, dass die sich fragen, wie bin ich heute hier? oder was  
782 ist letzte Woche gut gelaufen oder, ach was weiß ich, gibt einfach dieses Bewusstsein  
783 dieses achtsame zu entwickeln zu sagen okay Mitarbeiter X geht's heute nicht gut, wir  
784 lassen dich heute mal in Ruhe, wir fragen heute sachlich ab und dann ähm ist die



785 Teamberatung erstmal für dich erledigt. Oder wir sind müde, ich glaub wir müssen uns  
786 erstmal n bisschen bewegen. So und einfach so ähm ja auch n Gefühl dafür zu  
787 entwickeln, geht's mir gut geht's mir nicht gut, geht's dir gut, ähm geht's dir nicht gut und  
788 aus welchem Grund, willst du mit mir darüber reden und ähm (...) was brauchen wir um  
789 als Team auch gut zu sein, so das brauchen wir. So und ich werd ja auch oft gefragt ja  
790 was macht ihr da eigentlich, so mmh und ähm das ist aber auch diese Haltung. Ich  
791 erwarte von euch, auf nem Silbertablett, häppchenweise, genau DAS was ich mir  
792 wünsche und äh das funktioniert nicht und das find ich aber paradox, weil wir ja  
793 Pädagogen sind und wir wissen genau, dass das das was ich dir gebastelt habe auf gar  
794 keinen Fall das sein kann was du dir wünschst. Weil das kannst du ja nur wissen, also  
795 entweder red ich mit dir vorher drüber oder wir machen es zusammen oder du machst  
796 es gleich selbst und ich stell dir die Materialien zur Verfügung, ne aber, das find ich so  
797 paradox eigentlich in diesem Unternehmen das diese, dieses ah du musst mir immer  
798 alles so reichen und das das find ich so frustrierend und das macht mir auch, dass ist  
799 auch das was mir keinen Spaß macht in dieser Stelle, so und wo ich aber auch durch  
800 gewisse, äh Methoden und gewisse Seminare auch Abstand schon gewonnen hab. Also  
801 ich weiß, dass ich vor (...) fünf Jahren anders reagiert hab auf bestimmte Dinge, die mich  
802 heute auch nicht kalt lassen, die mich aber auch nicht zu Boden ringen, ne aber das ist  
803 eben frustrierend, ne, genau. #01:18:33#

804 I: Okay dann sind wir mit Teil eins jetzt soweit durch und würden uns jetzt speziell auf  
805 die Befragungen stürzen, denn es ist natürlich auch wichtig wie sind die zustande  
806 gekommen, ich weiß ja schon, dass sie gemeinsam mit der BGM, durchgeführt wurden,  
807 aber es geht einfach auch um die Umstände um zu wissen, warum diese Befragung und  
808 was waren eigentlich die Beweggründe so ne Befragung durchzuführen. Das ist gerade  
809 auch für die Auswertung enorm wichtig, um zu sehen, okay, wie wurde das auch den  
810 Mitarbeitern kommuniziert. Genau. Wie kam es dazu, dass die erste  
811 Mitarbeiterbefragung durchgeführt wurde? #02:19:17#

812 B: Genau. Ähm 2013 da haben wir ja eng mit der Barma zusammengearbeitet.  
813 Gesundheitstag organisiert und so weiter und denn haben die n Gesundheitsbericht  
814 erstellt, weil 68 unserer Mitarbeiter bei der Barma versichert sind, so ja und ähm der  
815 Gesundheitsbericht der war für diese 68 Leute, wo wir ja natürlich nicht wissen, wer ist  
816 das, aus gutem Grunde, aber auch wo arbeiten sie, wie alt sind diese Personen, welche  
817 Tätigkeit haben diese Personen, so, das heißt wir hatten dann nur die Diagnosen, quasi  
818 also genau die Kehrseite von dieser anderen Mitarbeiterbefragung wo wir Antworten  
819 haben, auch ungefähr wissen, welcher Bereich hat wie geantwortet, aber nicht weiter  
820 auf die Krankheiten eingehen können, also was ist tatsächlich jetzt n Schwerpunkt so  
821 und ähm bei der Barmer muss ich sagen das war dann, ja n Stück weit Lebenserfahrung  
822 auch, die haben, mit der haben wir dann ne Mitarbeiterbefragung konzipiert, weil wir  
823 genau wissen wollten, was haben denn unsere Mitarbeiter, was bewegt sie, was sind  
824 psychische Belastungen im Arbeitsalltag, wo können wir auch was ändern, also wirklich  
825 auch diese Workshopthemen, also Risikofaktoren, was kann der Arbeitgeber tun, das  
826 waren so unsere Hauptaugenmerke, herauszubekommen und ähm wir hatten das alles  
827 schon fertig und ich glaube es sollte zwei Monate später schon, sollte das alles starten  
828 und dann haben die uns abgesagt, weil die gesagt haben, ja, nicht genug ihnen  
829 Mitarbeiter geliefert als neue Versicherte. #01:20:57#

830 I: Und das war die Voraussetzung, dass sie die Befragung durchführen? #01:21:02#

831 B: Ja. mmh. Ja also es war n bisschen schwierig und waren wir dann auch perplex  
832 beziehungsweise ich hab diese Verbindung gehabt und mir wurde ja dann auch  
833 abgesagt und jetzt war ich ja auch sehr jung in diesem Unternehmen und das war mir  
834 auch sehr unangenehm aber, ähm wir haben auch Abstand genommen von der Barma,  
835 speziell auch von der Barma, wir waren natürlich dann sensibilisiert und haben auch  
836 Abstand genommen gegenüber den anderen Krankenkassen, also Techniker, die ja  
837 eigentlich n guten Ruf hat, AOK Nordost haben wir auch nicht angenommen VIACTIV  
838 haben wir dann an Gesundheitstagen schon engagiert, aber wir wussten wir werden  
839 konzeptionell nicht zusammenkommen. Einfach, weil wir diesen Nachhaltigkeitskomplex  
840 haben wollen und wir müssen ja eine Befragung öfter durchführen, sonst hab ich ja auch  
841 keine Entwicklung, ne. Ja also da waren wir n bisschen n gebranntes Kind. Deswegen  
842 haben wir uns mit der BGW Zusammengesetzt, weil wir genau wussten mit denen  
843 können wir langfristig arbeiten. Da haben wir ja auch den Berater kennengelernt, ne  
844 Herrn S., der eben auch sehr zuverlässig ist und uns dort gut beraten hat. Und ähm bei  
845 der Zufriedenheitsbefragung der BGW, also Betriebsbarometer heißt es ja bei denen,  
846 ähm, die haben wir quasi in der Projektgruppe vorbesprochen, wir haben die im  
847 Koordinierungskreis vorbesprochen wo auch der Betriebsrat mit drin sitzt, wir haben die  
848 Befragung auch im Betriebsrat vorgestellt und haben auch ähm dann gesagt welche  
849 Fragen wir nehmen wollen und welche Zusatzmodule wir haben wollen und haben quasi  
850 auf dem Gesundheitstag diese Befragung (...) kommuniziert. Das wir das jetzt machen  
851 wollen, mit welchem Ziel, das es natürlich, total, und das ist sehr wichtig, anonym ist.  
852 Ähm das auch dieses ähm unabhängige Institut in Berlin auswertet und ähm es schriftlich  
853 ist und nicht am PC. Äh, das muss man immer alles mitbedenken, richtig und ähm das  
854 wir eben diese ähm Befragung auch wiederholen werden also das wir wirklich auch diese  
855 Beteiligung wollen. Wir haben dann auch überall Poster ausgehangen, die  
856 Unterschriften wurden von Frau Dr. R. und aber auch von Herrn G. als  
857 Betriebsratsvorsitzender, das wirklich auch, und dann in jeder Wohngruppe, das wirklich  
858 auch alle Mitarbeiter wissen das ist wirklich wirklich wichtig, so und ähm Frau Dr. hatte  
859 das dann eben auch über die internen Beratungen kommuniziert. Also  
860 Verwaltungsberatung, Leiterberatung, äh Teamleiterberatung und so weiter, so. Dann  
861 ähm hatten wir ja im Jahr 2014 die erste Befragung mit 71,7 Prozent Rücklaufquote, und  
862 dadurch, dass wir ja so viele Pädagogen haben waren ja 95 Prozent auch Pädagogen  
863 bei der Auswertung ne, genau. Dann haben wir ja diese vier Teilberichte gehabt. Leitung,  
864 Verwaltung und Technisches Personal nochmal extra, ne. Richtig, ähm die Auswertung  
865 hat dann auch zusammen mit der BGW stattgefunden und auf der Betriebsversammlung  
866 haben wir dann das kommuniziert an alle Mitarbeiter. Was immer so'n bisschen schade  
867 ist, ähm, ich weiß auch nicht woran das liegt, aber wir haben (...) den Mitarbeitern das  
868 zur Verfügung gestellt, aufm Server waren alle Folien, dort konnten sie sich das  
869 angucken, die konnten sie sich durchlesen, wir haben n Angebot gemacht, kommen sie  
870 vorbei, stellen sie Fragen, wir besprechen mit Ihnen die Folien. Und es kam gar nichts.  
871 So also im Koordinierungskreis, natürlich haben wir das besprochen,  
872 Betriebsversammlung, wurde auch viel geschnattert, ne, also wenn dann die Runde so  
873 rum geht, ne. Ähm ja, aber das wurde dann akzeptiert, aha. So wir haben natürlich auch  
874 sehr gute Werte gehabt, ähm und was wir auch festgestellt haben ist eine Befragung

875 schürt neue Fragen. So und ähm genau. Wir wollten quasi eine eine ja ein Abbild, eine  
876 Ist-Situation mit der Befragung schaffen und haben dann 2017 die wiederholt, ne.  
877 Genau, da war dann die Rücklaufquote 54 Prozent und die Ergebnisse hatten sich leicht  
878 verschlechtert. Richtig. Genau. #01:25:29#

879 I: Konnten denn aus der ersten Befragung irgendwelche Maßnahmen abgeleitet  
880 werden? Also habt ihr dann gesagt, okay wir nehmen das in unsere Ziele mit auf, in  
881 unsere Leitlinien, so die Erkenntnisse, die gewonnen wurden? #01:25:46#

882 B: Richtig, richtig, genau. Ja also das man kriegt ja auch dann auch diese diese ähm  
883 (...) ja Ausreißer quasi in der Befragung ähm die dann ähm für das Unternehmen eine  
884 eine äh Rolle spielen. Zum Beispiel Informationsflut war damals auch n Augenmerk. Das  
885 haben wir dann auch einfließen lassen. Gerade auch im Qualitätsmanagement, da hab  
886 ich dann eng mit Frau Bo. zusammengearbeitet das wir dann gesagt haben okay was  
887 kann an dann weglassen, was könnte man weglassen, ist es vielleicht n Thema auch  
888 ne, wie finden denn Übergaben statt, ähm wie wird das Übergabenbuch geführt und das  
889 ist dann aber tatsächlich nicht mehr Thema von BGM sondern das sind ja diese Impulse.  
890 Das was wir auch in der ASITA hatten ne, also wir hatten quasi damit unsere Arbeit  
891 erledigt, wir haben quasi dann angeschoben, dass darüber nachgedacht wird und haben  
892 dann auch quasi dieses Reporting auch erhalten ähm wurde da jetzt was verändert oder  
893 nicht. Aber man hat auch gemerkt das waren wieder so allgemeine Angaben, dass wir  
894 ja auch wirklich irgendwie im Salat rumgestochert haben und ähm nicht wussten ob wir  
895 jetzt was finden oder nicht und ähm es waren eben Anregungen. Ich sag mal, so ne  
896 Befragung ist ganz nett (...) aber der Arbeitsaufwand, die Kosten und ähm also für jeden  
897 Einzelnen auch, und dann auch diese diese Auswertung dann nachher, es ist schon/  
898 eine ASITA bringt mehr. Dieses Moderierte workshop-ähnliche Instrument, wo man  
899 wirklich mit Inhalten arbeitet. #01:27:17#

900 I: Also ist das qualitative dann schon wertvoller? #01:27:20#

901 B: Ja also quantitativ, das sagt es ja auch schon, das Instrument, das ist eben quantitativ  
902 und ähm dadurch das wir, ja nicht nicht äh wir sind einfach sehr groß, dezentral und  
903 haben sehr viele Professionen, es ist einfach schwer, so und äh, dann auch, das haben  
904 wir auch gemerkt, wenn man jetzt nachfragt bei Mitarbeitern oder in Teams, es kommt  
905 wenig. Wenig trauen sich was zu sagen, und das hat aber auch, so, das ist ja so mein  
906 persönlicher Schwerpunkt, Führung, ähm viel steht und fällt mit der Führung und ich  
907 weiß auch, dass es bestimmte Führungsstile gibt, die finde ich persönlich, das ist  
908 natürlich auch mein Filter, und es kann auch nicht allgemein alles richtig sein was ich  
909 sage, aber, ich finde wir hängen hier und da mit dem Führungsverhalten hinterher. Und  
910 wenn ein Mitarbeiter sich traut auf der Betriebsversammlung etwas zu sagen, dann sollte  
911 er dafür im Nachhinein nicht gelächelt werden, sondern man muss eben fragen, auf  
912 Sachebene, und das macht Frau Dr. R. auch, sie ist gut aufgestellt, aber andere  
913 Einrichtungsleitungen, ohne jetzt Namen zu nennen (...) nehmen das persönlich und  
914 nehmen das an und ähm bauen ne Mauer, und ähm das kann man sicherlich privat so  
915 machen aber im Unternehmen ist es überhaupt nicht zielführend, und das war eben  
916 auch, also Führung war 2014 n richtig gutes Ergebnis und 2017 n bisschen weniger gut,  
917 immer noch sehr gut aber weniger und das war natürlich so meine Argumentation so ha,  
918 da ist es. Ich hab's dann für mich so n bisschen als Argumentationsschwerpunkt auch

919 gesehen und dafür sind Befragungen wieder gut. Also wenn ich sage, es gibt da n Thema  
920 Leute, ich glaub das ist wichtig, dann sagen andere, ich glaub das nicht und dann kann  
921 ich aber sagen sachlich gesehen, zum äh zum Beispiel zum Zieleworkshop äh das  
922 haben wir ja immer im November drei Tage mit der ganzen Leitungsebene und da hab ich  
923 quasi beide Befragungen mitgebracht, hab die Differenz mitgebracht und habe gesagt  
924 so und so viele Prozent haben gesagt das ist belastend. So und, ähm zum Beispiel  
925 Gewalt war auch n Schwerpunkt, haben wir gemerkt, ist 2017 wirklich exorbitant  
926 gestiegen das Thema, also prozentual, mehr Antworten hier, und da hab ich gesagt okay  
927 das ist n Thema, guckt euch das bitte an. Und dann wurd das mit in die  
928 Unternehmensziele aufgenommen ne, also das ist schon, dafür sind Befragungen gut,  
929 WEIL das ist jetzt die Kehrseite für die ASITA, das ist eine Einzelmeinung, da ist keine  
930 Gewichtung drin und bei der bei der Befragung seh ich natürlich das haben mehrere  
931 gesagt, weil der Wert dann steigt ne. Und ähm, richtig. #01:29:56#

932 I: Das ist also quasi für die weitere Vorgehensweise, so als Primärinstrument, hilfreich,  
933 um dann weitere Maßnahmen zu schlussfolgern und den Weg erstmal zu beginnen.  
934 #01:30:10#

935 B: Richtig, genau und ähm wir sind ja auch durch den Arbeitskreis mit FirmaY vernetzt,.  
936 Und da hab ich den Prozess vorgestellt, da waren wir noch kurz vor der ASITA und da  
937 wurde das eben auch als Best-Practice nochmal betont das man eine Befragung erst  
938 macht und dann in die ASITA geht, also andersrum wäre es jetzt nicht zielführend  
939 gewesen und ähm quasi auch standardisierte Verfahren anwendet damit eben auch die  
940 Glaubwürdigkeit gegeben ist, weil wir könnten uns natürlich auch n eigenen ähm äh  
941 Fragebogen ausdenken aber das ist ähm natürlich mit der Auswertung und so weiter,  
942 dann seh ich natürlich wer hat was angekreuzt und ich würde nicht die Ergebnisse  
943 bekommen. Also Anonymität ist unglaublich wichtig. Ne. #01:31:00#

944 I: Ja wir haben ja dann auch gesehen, dass dann 2017 gar keine Auswertung mehr  
945 möglich war für Verwaltung und technisches Personal, weil da ja dann zu wenig  
946 Antworten waren. Also das heißt ja weniger als 12 Mitarbeiter haben geantwortet und  
947 das wäre ja dann auch nicht mehr so aussagefähig. Aber gut die Pädagogen sind eben  
948 nicht gleichzusetzen mit der Verwaltung, also das ist auch schade. #01:31:24#

949 B: Richtig. Ja also das war sehr schade und verschenkt. Also wenn wir jetzt die nächste  
950 Befragung, wäre dann wahrscheinlich dann Ende, äh (...) jetzt von 2017 aus gesehen in  
951 vier Jahren, also 2021, wahrscheinlich, weil ich auch merke, so drei Jahre werden jetzt  
952 einfach auch zu eng, ne. Das wäre nächstes Jahr so und ich glaub die Mitarbeiter rollen  
953 dann schon mit den Augen, weil ach, man kann nicht immer ständig Zuarbeiten erwarten,  
954 ne und was ich auch vorhin meinte mit der Agilität, ständig wollen sie irgendwas wissen  
955 aber es passiert nichts, dieses Gefühl entsteht dann und das will ich natürlich nicht  
956 befeuern. Jetzt erstmal mit der ASITA, das hast du ja auch in der Auswertung gesehen,  
957 dass wir da als Steuergruppe quasi dann auch gute Arbeit geleistet haben und das muss  
958 jetzt erstmal, ähm, angefasst werden, ne. #01:32:10#

959 I: War denn 2017 die Vorbereitung weniger gut, also die Werbung dafür, 2014 wurden ja  
960 überall Plakate aufgehängt und der Betriebsrat hat das nochmal angesprochen, Frau Dr.  
961 R. hat das in jede Runde mitgenommen. War das 2017 auch so? #01:32:26#

962 B: Ja. Ja, ich bin natürlich nicht in jeder Runde dabei, vielleicht war es auch weniger  
963 leidenschaftlich, ich kanns nicht sagen, oder die Menschen wussten ja schon was ist das  
964 für ein Fragebogen, kannten den jetzt schon bereits. Konnten vielleicht einschätzen, oder  
965 subjektiv natürlich nur, was ist passiert seit der letzten Befragung, macht das für mich  
966 überhaupt Sinn, hab ich Zeit dafür, solche Dinge. Und ähm wir haben ja ganz einfach  
967 auch entschieden äh, das wir Papier nehmen und dann eben den kostenlosen  
968 Rückumschlag, damit die Mitarbeiter das mit nach Hause nehmen können, weil sie  
969 tatsächlich, warum auch immer, denken, wenn sie das digital ausfüllen, dann kriegen wir  
970 das eins zu eins zugeschickt, sie könnens eben nicht nachvollziehen, das ist nicht seriös,  
971 ne, ja genau. #01:33:17#

972 I: Ja okay, dann gehen wir weiter zur vorletzten Frage: Welcher Arbeitsaufwand steckte  
973 dahinter, vor allem bei der Durchführung der ersten Befragung? Bei der Folgebefragung  
974 wars ja dann eventuell etwas weniger. #01:33:35#

975 B: Mmh, genau. Ähm richtig, also bei der ersten Befragung war natürlich nach diesem  
976 Dilemma mit der mit der Barma, wenn's man so nennen kann, ähm die Frage was  
977 machen wir jetzt eigentlich. Und die BGW ist natürlich ein sehr sehr verlässlicher Partner,  
978 aber auch kostenintensiv. Ne, also man bezahlt also pro Fragebogen und ähm es ist ein  
979 sehr hoher Aufwand das vorher schon mal einzuschätzen, also die digitale Variante wäre  
980 natürlich für uns, auch als modernes Unternehmen, einfacher. So und wir haben uns  
981 aber vorher auch nochmal gefragt, was wollen wir wissen, welche inhaltlichen Parameter  
982 sind uns persönlich wichtig und was können wir vernachlässigen. Und da ist der Bogen  
983 von der BGW (...) unbeweglich, also ich hab jetzt gerade, gestern war das glaub ich,  
984 hab ich die, äh die Feedback, den Feedbackfragebogen für die Befragung für die BGW  
985 dann mal beantwortet, also man kriegt dann, die evaluieren natürlich auch ihre  
986 Instrumente, hab auch Empfehlungen gegeben, weil der Basisfragebogen sehr sehr sehr  
987 umfangreich ist, tatsächlich auch mit manchen Fragestellungen, frag mich jetzt nicht  
988 direkt, kann ich dir jetzt nicht sagen, aber manche Fragestellungen sind irreführend oder  
989 doppeln sich, und ähm, oder sind zu allgemein gehalten, und ähm ich hab dort auch  
990 zurückgemeldet, es wäre besser wenn man den Basisfragebogen verschlankt und dann  
991 Zusatzfragebögen, die sie ja auch schon haben, ähm auch nochmal ausdifferenziert,  
992 und dann wirklich äh den Unternehmen ne gewisse Beweglichkeit zur Verfügung stellt  
993 und dann nicht diese 80 Fragen, weil 80 Fragen, bis ich die beantwortet hab, ich muss  
994 ja auch alle lesen, dann muss ich ja auch gucken wie ist die Gewichtung, manchmal sind  
995 ja auch die, dann aus gutem Grunde, die Items nochmal anders formuliert, dass ich quasi  
996 nochmal nachdenken muss und das nicht einfach so ankreuze und ähm, richtig und das  
997 finde ich zum Beispiel jetzt auch welche inhaltlichen Parameter sind uns wichtig, ähm da  
998 kamen wir jetzt auch nicht so unbedingt auf unsere Kosten, ne und ähm auch Dinge die  
999 wir vernachlässigen konnten, konnten wir nun tatsächlich nicht vernachlässigen, weil das  
1000 Standard war und das find ich n bisschen schade und die Rückmeldung kam aber auch  
1001 schon von Herrn S. das er das auch genauso sieht, ne. Also manchmal denkt man ja  
1002 auch ja gut vielleicht empfinde ich das ja nur so oder wir als Unternehmen nur und er  
1003 sagt aber eben auch das ist eben standardisiert, das ist das gute und eben vergleichbar  
1004 und durch diesen Standardfragebogen sind natürlich auch alle Unternehmen verpflichtet  
1005 diese 80 Fragen zu beantworten und dadurch haben wir eine Vergleichbarkeit, eine  
1006 erhöhte, ähm aber ja das ist n bisschen ähm (...) unbeweglich, genau. Dann eben auch



1007 die richtige Form zu wählen. Was bevorzugen Mitarbeiter, das vorher auch zu fragen,  
1008 was wäre euch lieber, ähm und dann eben auch mit dem Ziel vor Augen, okay, ähm, will  
1009 ich den Arbeitsaufwand im Vorhinein minimieren und auch die Auswertung erleichtern  
1010 oder will ich eine hohe Beteiligung haben, weil das geht nicht einher, ne. Deswegen die  
1011 Papierform und auch dieser Rückumschlag, der ja schon frankiert war, ne also wir haben  
1012 auch, wir haben tatsächlich nur für die bezahlt, die tatsächlich auch in dem Institut  
1013 angekommen sind. Aber es ist natürlich auch, gerade der ökologische Gedanke, wie viel  
1014 man schon druckt und vorbereitet, naja. Okay. Und dann eben auch für den richtigen  
1015 Auswertungsprozess sich zu entscheiden, also was ich ja schon angedeutet hab,  
1016 machen wir es selbst oder lassen wir auswerten, ähm wie anonym ist die Befragung, wie  
1017 anonym wird sie auch empfunden, das sind auch wieder zwei verschiedene Dinge, also  
1018 viele die hören ähm maximal 12, also nee andersrum wir brauchen mindestens 12 ähm  
1019 (...) das ist schon wenig, muss ich sagen. Und für die Verwaltung, wenn du auch dann  
1020 die Mitarbeiter so n bisschen kennst und mmh ich sag mal so hypothetisch einen  
1021 Querulanten sowieso immer dabei hast, das kann man dann nachvollziehen. Ne und  
1022 ähm du hattest das ja auch nochmal vorgestellt mit dem Gesundheitsbericht, und ich  
1023 hätte auch nochmal große Lust das im zweiten Halbjahr jetzt nochmal anzufassen, dass  
1024 man einfach nochmal so parallel, weil da haben wir ja keine Arbeit mit, aber parallel  
1025 nochmal auswerten zu lassen, nochmal zu schauen, vielleicht hat sich ja auch die  
1026 Struktur der Krankenkassen verändert, ne. #01:38:28#

1027 I: Ja genau, als zusätzliches Instrument ist das nochmal ganz sinnvoll, denke ich, da es  
1028 ja auch kostenlos dann angefordert werden kann. #01:38:41#

1029 B: Richtig, ja und das ist ja eben nicht der Arbeitsaufwand. Also wenn ich mir da andere  
1030 Befragungen vorstelle, die wir ja durchgeführt haben, dann hält sich das ja nun wirklich  
1031 in Grenzen und ähm genau, und da hast du ja schon viel Vorarbeit geleistet, bzw. ist ja  
1032 auch so in der Krankenkassenstruktur, dass einige ja schon aufgesaugt wurden von  
1033 großen, ne. #01:39:00#

1034 I: Genau. Ich hatte mir jetzt noch aufgeschrieben, es wurde ja der ASB KJH in dem  
1035 Auswertungsbogen dann verglichen mit dem ASB, als Vergleichsgruppe, war das denn  
1036 der ASB Rostock? #01:39:47#

1037 B: Nee, das konnten die uns auch nicht sagen, also das wird dir auch nicht gesagt, weil,  
1038 ähm also man wird als Branche verglichen und ähm soziale Einrichtungen, die mit uns  
1039 vergleichbar sind, wurden dann eben mit uns im Benchmarking verglichen und ähm da  
1040 hab ich aber keine Aussagekraft. Also, nee, im Sinne von, ich weiß ja nicht wer  
1041 dahintersteckt, so und das könnten, das könnte auch ne Behindertenhilfe zum Beispiel  
1042 sein, die ja ganz, also für mich persönlich finde ich, nochmal ganz andere Anforderungen  
1043 mit sich bringt, und auch andere Kompetenzen mit sich bringt. Man hat quasi, und das  
1044 fand ich auch n bisschen schade, ähm, erstmal nicht diesen regionalen Aspekt, also wie  
1045 sieht das denn mit anderen gemeinnützigen sozialen Trägern aus, die vielleicht in MV  
1046 oder in Ostdeutschland ihren Sitz haben, das kann ich nicht wählen, sondern das kann  
1047 durchaus auch eine gemeinnützige Organisation in Bayern sein, die ganz andere  
1048 Voraussetzungen haben, vor allem Betreuungsschlüssel ist Ländersache zum Beispiel  
1049 und dann ähm antworten die natürlich auch anders, ne so das ist, ist ganz gut weil man  
1050 bestimmte Punkte auch, wir haben natürlich auch Punkte wo wir viel besser sind als

1051 andere, das hat man ja auch gesehen im Vergleich, und dann gibt's wieder auch so  
1052 Höhepunkte wo wir n bisschen schlechter sind als andere ähm aber das war es ja wieder.  
1053 Also diese Befragung, die wieder Fragen aufwirft und das hatten wir im Benchmarking  
1054 genauso und man konnte es eben nicht wirklich nachvollziehen und ich weiß auch um  
1055 die Aussage das es eben nicht so viele sind in diesem Topf. Und wenn ich mich fürs  
1056 Benchmarking, also wenn ich das haben möchte, verpflichte ich mich gleichzeitig auch  
1057 daran teilzunehmen, damit andere dann auch n Vergleich dann haben, ne. Ich würds  
1058 auch ähm im ASB begrüßen ne, wenn da eben, wir haben ja den Bundesverband, die ja  
1059 auch Fortbildungen anbieten zum BGM, aber dass man da vielleicht auch ne Befragung  
1060 anbietet. Das würde ich toll finden, die haben ja/ die widmen sich dem Thema immer  
1061 noch nicht und das finde ich ziemlich, ja, rückständig, ne muss ich hier mal sagen ne,  
1062 also 2019 das die/ jetzt fangen sie so langsam an auch bei der Parität war ich jetzt zu  
1063 dieser einen Fortbildung wo mir dann gesagt wird, hey hier gibt's ne Fortbildung  
1064 Zertifikatskurs für BGM, und dann guck ich mir an: wie etabliere ich n BGM, welche  
1065 Instrumente brauche ich, Welche Gremium muss ich gründen und, äh da könnte ich  
1066 sicherlich was lernen ne auf jeden Fall, aber da bin ich nicht mehr ne, aber ich brauch  
1067 was anderes, ich brauch wirklich Methoden, ich brauch Instrumente ich brauch  
1068 Erfahrungen und ähm das würde ich mir auch wünschen. Wir sind ja riesengroß als ASB  
1069 und das kommt einfach nicht. So und die hatten ja nun auch sehr mit sich selbst zu tun,  
1070 das ist natürlich auch nochmal ne andere Sache, so aber ähm da würde ich mir n  
1071 bisschen mehr Rückhalt und auch Austausch wünschen, dass, die auf son, na auch n  
1072 Arbeitskreis bilden, das man sich einfach sieht, so, und auch der Marketingarbeitskreis  
1073 ist von uns auch autark geführt auch vom Landesverband MV, den hab ich mal ne Weile  
1074 geführt, ne aber das gibt's auch nicht vom Bundesverband wo ich so denke, ach kommt  
1075 doch mal ausm Pott, wir sind doch alle da. #01:43:40#

1076 I: Ja das stimmt, das wäre schön, um die Gemeinschaft auch nochmal zu zeigen und  
1077 auch zu haben. Und von gegenseitigen Erfahrungen dann zu profitieren. #01:43:53#

1078 B: Ja und das sind immer nur so Schlaglichter, das ist n bisschen schade, also da hätten  
1079 wir auf jeden Fall Ressourcen, die wir nutzen könnten, wenn wir sie, wenn sie denn  
1080 eingeführt würden. #01:44:03#

1081 I: Mmh. Ja so dann, die letzte Frage, die haben wir ja schon vorweggenommen, denn  
1082 die Befragung soll ja nochmal durchgeführt werden. Dann mache ich jetzt einfach Frage  
1083 neun zur letzten Frage: und zwar die Besonderheiten im Arbeitsumfeld um die  
1084 Befragungen herum. Du hast schon aufgeschrieben, 2014 gab es keine, als  
1085 wahrscheinlich nichts Gravierendes, wo du sagst das hätte sich jetzt negativ auf die  
1086 Befragung ausgewirkt? #01:44:33#

1087 B: Genau, also die Besonderheit war, dass es das erste Mal war und das die Mitarbeiter  
1088 nicht wussten was sie erwartet. Also dieses, die Euphorie und dieses Mitmachen, das  
1089 merkt man ja auch an der Rücklaufquote, die war ja exorbitant. Also da sind wir ja alle  
1090 vom Stuhl gefallen, muss ich ja echt sagen ne, also 71,7 Prozent, wow. Und bei der  
1091 Befragung 2017, da wurde dieses neue Dienstplansystem neu eingeführt, da gibt's auch  
1092 ne Betriebsvereinbarung dazu. Und zwar ist es ja verboten, laut Arbeitszeitgesetz, einen  
1093 Dienst zu absolvieren, der länger als 10 bis 12 Stunden geht und, ähm es hatten sich  
1094 über die Jahre 24 Stunden dienste etabliert, das erzähl ich jetzt nur damit man das



1095 nachvollziehen kann. Weil ich wenn ich 24 Stunden auf Arbeit bin hab ich danach frei,  
1096 so also das heißt ich bin einen Tag auf Arbeit und ein 24 Stunden-Tag hat ja auch nicht  
1097 die Intensität, also ich bin ja auch nicht immer 100 Prozent oder 1000 Prozent gefordert  
1098 den ganzen Tag über, weil die Kinder auch mal in der Schule sind, dann kann ich meinen  
1099 Bericht schreiben und so weiter. Aber wie gesund bin ich dann noch, also wann erhole  
1100 ich mich denn, So und ähm (...) wie werd ich beansprucht. Also es gibt ja sicherlich auch  
1101 Tage, wo wo wo wirklich high life ist, weil ich gerade Betreute hab, die vielleicht irgendwie  
1102 gewalttätig sind, ob jetzt verbal oder physisch oder ich hab n Dienstausschfall meine  
1103 Kollegin kommt nicht und ich muss mich kümmern und es gibt andere Baustellen oder  
1104 was auch passieren kann in so ner Wohngruppe, es geht was kaputt, solche Dinge, und  
1105 ähm, da haben wir einfach gemerkt, da hat sich so was etabliert, was die Mitarbeiter  
1106 richtig toll fanden, aber aus Arbeitgebersicht nicht tragbar ist, so und das wurde  
1107 abgeschafft. Jetzt kannst du dir ungefähr vorstellen wie die Leute reagiert haben, die  
1108 Mitarbeiter, das fanden die natürlich überhaupt nicht lustig. Weil sie jetzt gefühlt mehr  
1109 auf Arbeit waren, und das ist ja nicht gefühlt, weil jetzt wurden ja quasi diese 24 Stunden  
1110 geteilt, und die sind natürlich auf Tage aufgeteilt worden. So und ähm was wir aber den  
1111 Mitarbeitern auch zugestanden haben, also es gibt Rahmenbedingungen, maximal 12  
1112 Stunden, danach ist Schichtwechsel. Danach wird auch kein Termin mehr  
1113 wahrgenommen im Jugendamt sondern ihr müsst Feierabend machen, was natürlich  
1114 Theorie und Praxis auch wieder kollidieren lässt, und ihr könnt aber im Team  
1115 entscheiden, machen ihr ne Frühschichtwoche und ne Spätschichtwoche oder seid ihr  
1116 agil, das könnt ihr entscheiden. Aber es geht nicht länger, auf gar keinen Fall. So nun  
1117 merkt man natürlich auch wenn bestimmte Bereiche nicht zusammenarbeiten, so wie ich  
1118 dann in dem Moment mit dem Personalmanagement und der Geschäftsführung und dem  
1119 Betriebsrat, obwohl wir ja alle im Koordinierungskreis sitzen (...) wurde mir nicht  
1120 kommuniziert das zu diesem Zeitpunkt dieses Dienstplansystem eingeführt wird und ich  
1121 aber parallel diese Befragung mache, so. Nun natürlich die Stimmen, das auch noch und  
1122 was für 'n ungünstiger Zeitpunkt, und das geht ja gar nicht, so und ähm dann haben wir  
1123 aber festgestellt, also diese Gemurre, es war ja wirklich, es wurden ja bestimmte  
1124 Veranstaltungen boykottiert von den Mitarbeitern, die hatten keine Lust mehr zu arbeiten,  
1125 die waren nur noch bedient und alles stand bis Oberkannte Unterlippe und es wurde nur  
1126 noch gemeckert. So und dann haben wir aber an der Befragung gesehen, da wird ja  
1127 nach Arbeitszeit gefragt, es ist gar nicht so schlimm, und dann konnten wir, und das  
1128 haben wir eben auch als Idee gehabt, das kommunizieren und haben gesagt, die Werte  
1129 von der Arbeitszeit, die haben sich verschlechtert, und genau zur Zeit der  
1130 Dienstplaneinführung von dem neuen System haben wir die Fragen gestellt, und die  
1131 Werte werden so und so beurteilt, wo dann aber auch die, die die ja sehr viel, also so  
1132 Meinungsführer, die sehr laut sind, so extrovertiert und so weiter, denen wird ja eher  
1133 zugehört. So und ähm man muss sich auch bewusst dafür entscheiden das nicht zu tun,  
1134 was auch wieder sehr schwer ist, und ähm da haben wir eben mitgekriegt der Wert ist  
1135 eigentlich okay. Und damit konnten wir auch den Mitarbeitern begegnen, bzw. ich konnte  
1136 auch der Leitung begegnen, wo die dann gesagt haben, ja meine Teams die drehen total  
1137 am Rad und aufm Zieleworkshop hab ich dann den Wert mitgebracht von der Arbeitszeit  
1138 und hab eben dann gesagt, na ja so schlimm ist es nicht. Wir müssen auch nicht immer  
1139 hinhören. Manchmal ist es auch, wenn ich jetzt sage mein Tag war heute besonders  
1140 schlecht, dann will ich das auch einfach mal sagen dürfen, das hat aber keine

1141 Auswirkungen. Ne und die die ähm tatsächlich auch angekündigt haben sie werden  
1142 gehen die gehen auch so und so, also die kann ich dann nicht halten, ja, was ich auch  
1143 am Anfang gesagt hab dann passen sie vielleicht auch nicht zu uns, ähm, aber viele sind  
1144 auch geblieben. Und haben auch gemerkt, diese Regeneration tut ihnen gut. So gerade  
1145 auch im Notdienst, also wenn ich mir vorstelle ich bin da zu zweit im Dienst  
1146 vierundzwanzig Stunden, das ist ja, Wahnsinn. Und es ist ja Arbeit, und du sollst ja auch  
1147 nicht ähm, dich mit dieser Arbeit so sehr identifizieren, dass du irgendwie zwei Wohnorte  
1148 hast, sondern du sollst ja auf Arbeit sein, und du sollst auch wieder gehen dürfen (...)   
1149 und die Jacke ausziehen und dann wieder ins Auto steigen und zu deiner Familie fahren,  
1150 ne also das ist wirklich, ja also das kam nicht gut an, aber letztendlich war es  
1151 gesundheitsfördernd. Ich bin gespannt auf die Befragung 2021. #01:50:07#

1152 I: Ich denke damit haben wir einen guten Abschluss. Man merkt so ein wenig, dass BGM  
1153 im Wandel ist, die Arbeitsweise und die Denkweise verändern sich etwas. Es ist etabliert,  
1154 aber nicht so wie es sein könnte, nach nun fast 7 Jahren und ich kann nur sagen, von  
1155 meiner Sicht her, sind die personellen Ressourcen wirklich sehr sehr gut ausgestattet,  
1156 du brennst immer noch dafür, auch jetzt noch. Und ich glaube für den ASB kann es  
1157 niemand besseren geben, auch dadurch, dass du von Anfang an dabei bist und alles  
1158 begleitet hast. Was sicherlich verbesserungsfähig wäre sind die personellen  
1159 Zeitressourcen, die Teilnahmebereitschaft der Mitarbeiter und die Umstände die die ASB  
1160 mit sich bringt, was aber teilweise ja auch gar nicht möglich ist, und das BGM zu einer  
1161 wirklichen Herausforderung macht, die du aber Tag für Tag wirklich toll meisterst. Ein  
1162 ganz großes Dankeschön, für die Zeit die du dir genommen hast! Danke, danke, für die  
1163 wirklich super Vorbereitung und die ausführliche Beantwortung meiner Fragen. Ich habe  
1164 eine Menge Input bekommen, super. #01:51:22#

1165 B: Ja gerne, sehr gerne. #01:51:25#

# **BGW Betriebsbarometer**

## **Personalbefragung in Einrichtungen der Gesundheit und Wohlfahrtspflege**

Basisfragebogen und Zusatzmodule B, FJ

Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und  
Jugendhilfe der ASB mbH

Befragungszeitraum: 12.06. bis 14.07.2017

**A****Ihr Tätigkeitsbereich**

**A.1 In welchem Tätigkeitsgebiet des Unternehmens arbeiten Sie?** (Bitte nur eine Möglichkeit ankreuzen, ggf. überwiegenden Tätigkeitsbereich angeben.)

- Leitung ☐
- Verwaltung ☐
- Pädagogisches Personal ☐
- Technisches Personal ☐

**B****Fragen zu Ihrer Arbeitszeit**

**B.1 Wie arbeiten Sie im Moment?**

Vollzeit/mehr als 35 ☐  
Wochenstunden

Teilzeit/20 bis unter ☐  
35 Stunden pro Woche

Teilzeit/weniger als ☐  
20 Stunden pro Woche

Bitte in jede Zeile ein Kreuz!

**nie      selten      manchmal      oft      sehr oft/immer**

- |     |                                   |                          |                          |                          |                          |                          |
|-----|-----------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| B.2 | Arbeiten Sie im Schichtdienst?    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| B.3 | Arbeiten Sie nachts?              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| B.4 | Arbeiten Sie an Wochenenden?      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| B.5 | Leisten Sie Bereitschaftsdienste? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**B.6 Kreuzen Sie bitte an, inwieweit die folgende Aussage auf Sie zutrifft.**

- |   |                                |                            |                          |                           |                             |
|---|--------------------------------|----------------------------|--------------------------|---------------------------|-----------------------------|
|   | <b>trifft gar<br/>nicht zu</b> | <b>trifft<br/>wenig zu</b> | <b>teils,<br/>teils</b>  | <b>trifft<br/>eher zu</b> | <b>trifft<br/>völlig zu</b> |
| Alles in allem bin ich mit meinen<br>Arbeitszeiten zufrieden. | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/>   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/>    |

## C.1 Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihre persönliche berufliche Situation zu?

Bitte in jede Zeile ein Kreuz!		trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	teils, teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
C.1-1	Ich habe genügend Einfluss darauf, welche Arbeitsaufgaben mir zugeteilt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.1-2	Ich kann mitbestimmen, auf welche Art und Weise ich meine Arbeit erledige.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.1-3	Ich kann meine Kenntnisse und Fertigkeiten ausreichend anwenden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.1-4	Ich habe ausreichend Spielraum für eigene Planungen und Entscheidungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.1-5	Ich empfinde meine Tätigkeit als abwechslungsreich und interessant.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.1-6	Bei meiner Tätigkeit kann ich immer wieder Neues lernen und mich beruflich weiterentwickeln.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## C.2 Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, ...

Bitte in jede Zeile ein Kreuz!		nie	selten	manchmal	oft	sehr oft
C.2-1	... dass Sie unter Zeitdruck stehen, der sich negativ auf Ihre Arbeit auswirkt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.2-2	... dass Ihnen ausreichende Informationen fehlen, um Ihre Arbeit gut zu machen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.2-3	... dass Sie Tätigkeiten übernehmen müssen, für die Sie nicht genügend ausgebildet sind?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.2-4	... dass Ihre Arbeit durch unklare Zuständigkeiten erschwert wird?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.2-5	... dass Sie die begonnene Arbeit unterbrechen müssen, weil Sie z. B. aktuell bei einer anderen Tätigkeit benötigt werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.2-6	... dass Sie so viel Arbeit haben, dass Sie die vorgesehenen Pausen nicht einhalten können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.2-7	... dass Sie Überstunden machen müssen, um Ihre tägliche Arbeit zu schaffen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
C.2-8	... dass Sie für erkrankte Kolleginnen und Kollegen einspringen müssen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**D.1 Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf Ihren Arbeitsbereich zu?**

Bitte in jede Zeile ein Kreuz!

	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	teils, teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
D.1-1 Die Arbeitsabläufe sind schlecht organisiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.1-2 Es gibt zu wenige Teambesprechungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.1-3 Die Besprechungen sind nutz- und wirkungslos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.1-4 Die Mitarbeiter(innen) wechseln zu oft, sodass die Qualität der Arbeit darunter leidet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.1-5 Neue Mitarbeiter(innen) werden nicht genügend eingearbeitet, sodass die Qualität der Arbeit darunter leidet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**D.2 Wenn Sie an die Kolleg(inn)en denken, mit denen Sie hauptsächlich Kontakt haben, inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?**

Bitte in jede Zeile ein Kreuz!

	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	teils, teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
D.2-1 Mit ihrer Unterstützung kann ich immer rechnen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.2-2 Von ihnen bekomme ich alle für die Arbeit wichtigen Informationen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.2-3 Zwischen den Kolleg(inn)en besteht ein vertrauensvolles Verhältnis.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**D.3 Und nun ein paar Fragen zu Ihrer/Ihrem direkten Vorgesetzten:**

Bitte in jede Zeile ein Kreuz!

	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	teils, teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
D.3-1 Sie/Er fördert ein offenes Gesprächsklima.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.3-2 Ich kann mich voll auf sie/ihn verlassen, wenn es in meiner Arbeit schwierig wird.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.3-3 Mit Problemen und Konflikten wird offen und ehrlich umgegangen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
D.3-4 Für meine Leistungen erhalte ich von meiner/meinem Vorgesetzten Lob und Anerkennung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



**E****Fragen zum Unternehmen und Betrieb****E.1 Welche Rahmenbedingungen haben Sie in Ihrem Unternehmen bzw. in Ihrem Betrieb?**

Bitte in jede Zeile ein Kreuz!		trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	teils, teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
E.1-1	Die Unternehmens-/Betriebsleitung fördert die regelmäßige Weiterbildung der Mitarbeiter/-innen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E.1-2	Beschwerden der Mitarbeiter/-innen werden berücksichtigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E.1-3	Die Mitarbeiter/-innen werden von der Unternehmens-/Betriebsleitung umfassend informiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E.1-4	Man wird ermuntert, Verbesserungsvorschläge einzubringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E.1-5	Es werden ausreichende und interessante Fortbildungsmöglichkeiten angeboten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E.1-6	Die Zusammenarbeit zwischen meiner Abteilung und anderen Abteilungen funktioniert gut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**F****Fragen zur Ausstattung und zum Arbeitsschutz****F.1 Was trifft auf Ihren Arbeitsplatz zu?**

Bitte in jede Zeile ein Kreuz!		trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	teils, teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
F.1-1	Es fehlt ein geeigneter Raum, in dem man sich in der Pause erholen kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F.1-2	Die Räume, in denen ich arbeite, sind nicht zufriedenstellend ausgestattet (Möbel, Beleuchtung, Stühle usw.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F.1-3	Es fehlen wichtige Arbeitsmittel (Instrumente, Hilfsmittel, Geräte, Transportmittel, Hilfsmittel zum Bewegen von Patienten/Bewohnern, Werkzeuge usw.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F.1-4	Wichtige Arbeitsmittel (Instrumente, Hilfsmittel, Geräte, Transportmittel, Hilfsmittel zum Bewegen von Patienten/Bewohnern, Werkzeuge usw.) sind nicht einsatzbereit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**F.2 Wie beurteilen Sie die Arbeitssicherheit und den Unfallschutz an Ihrem Arbeitsplatz?**

Bitte in jede Zeile ein Kreuz!		trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	teils, teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
F.2-1	Wir erhalten zum Thema Arbeitssicherheit eine ausreichende Unterweisung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F.2-2	Die praktische Einhaltung der Sicherheitsvorschriften ist problemlos möglich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F.2-3	Unsere Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitssicherheit werden umgesetzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F.2-4	Die Arbeitssicherheit hat bei der Unternehmens-/Betriebsleitung einen hohen Stellenwert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
F.2-5	Mir sind die Ansprechpartner für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz bekannt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**G.1 Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Eindrücke und Gefühle, die sich in Bezug auf die gesamte Arbeit einstellen können. Inwieweit treffen diese Aussagen auf Sie persönlich zu?**

Bitte in jede Zeile ein Kreuz!

		trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	teils, teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
G.1-1	Ich habe das Gefühl, mit meiner Arbeit etwas Sinnvolles zu tun.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G.1-2	Trotz aller Belastungen befriedigt diese Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G.1-3	Alles in allem bin ich mit meiner Arbeit zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**G.2 Wie häufig haben Sie im Laufe des letzten Jahres daran gedacht, ...**

Bitte in jede Zeile ein Kreuz!

		nie	selten	manch- mal	oft	sehr oft
G.2-1	... sich nach einer anderen Stelle umzusehen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G.2-2	... Ihren Beruf ganz aufzugeben und eine andere berufliche Tätigkeit zu beginnen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**G.3 Machen Sie sich Sorgen, dass ...**

Bitte in jede Zeile ein Kreuz!

		nie	selten	manch- mal	oft	sehr oft
G.3-1	... Sie Ihren Arbeitsplatz verlieren?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
G.3-2	... es schwierig für Sie wäre, eine neue Arbeit zu finden, wenn Sie arbeitslos würden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## H.1 Wie stark fühlen Sie sich durch folgende Beschwerden belastet?

Bitte in jede Zeile ein Kreuz!		nicht	kaum	einiger- maßen	erheblich	stark
H.1-1	Herzklopfen, Herzjagen, Herzstolpern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H.1-2	Magenschmerzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H.1-3	Sodbrennen und saures Aufstoßen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H.1-4	Kreuz- und Rückenschmerzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H.1-5	Nacken- und Schulterschmerzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H.1-6	Schlafstörungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H.1-7	Mattigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H.1-8	Kopfschmerzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H.1-9	Rasche Erschöpfbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H.1-10	Anfallsweise Herzbeschwerden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H.1-11	Hautrötungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H.1-12	Trockene und/oder schuppige Haut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
H.1-13	Juckreiz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

H.2 Glauben Sie, dass Sie, ausgehend von Ihrem jetzigen Gesundheitszustand, Ihre derzeitige Arbeit auch in den nächsten zwei Jahren ausüben können?

ziemlich  
sicher☐nicht  
sicher☐unwahr-  
scheinlich☐

## H.3 Hatten Sie in den letzten zwölf Monaten einen Unfall im Zusammenhang mit der Arbeit?

Gemeint sind auch kleinere Unfälle, wie zum Beispiel Stich- oder Schnittverletzungen!  
(Bitte nur eine Angabe ankreuzen, ggf. das Ereignis angeben, welches zuletzt passiert ist.)

H.3-1 Ja, einen Unfall auf dem **Weg zur Arbeit** oder auf dem Weg **von der Arbeit** nach Hause (Wegeunfall) ☐

Ja, einen **Unfall bei der Arbeit** (Arbeitsplatzunfall) ☐

Ja, einen Unfall auf **Dienstwegen/-fahrten** während der Arbeit ☐

Nein, **keinen Unfall** im Zusammenhang mit der Arbeit ☐

Falls ja, ...

H.3-2 Waren Sie wegen dieses Unfalls krankgeschrieben?

☐ ja☐ nein

**Diese Angaben sind freiwillig!****I.1 Ihr Geschlecht**☐ männlich ☐ weiblich**I.2 Ihr Alter**

<input type="checkbox"/> unter 20 Jahren	<input type="checkbox"/> 40 bis 49 Jahre
<input type="checkbox"/> 20 bis 29 Jahre	<input type="checkbox"/> 50 bis 59 Jahre
<input type="checkbox"/> 30 bis 39 Jahre	<input type="checkbox"/> 60 Jahre und älter

**I.3 Wie lange arbeiten Sie bereits in Ihrem Beruf? (ohne Ausbildungszeiten)**

<input type="checkbox"/> weniger als 1 Jahr	<input type="checkbox"/> über 5 bis 10 Jahre
<input type="checkbox"/> 1 bis 2 Jahre	<input type="checkbox"/> mehr als 10 Jahre
<input type="checkbox"/> über 2 bis 5 Jahre	

**I.4 Wie lange arbeiten Sie bereits für Ihren derzeitigen Arbeitgeber?**

<input type="checkbox"/> weniger als 1 Jahr	<input type="checkbox"/> über 5 bis 10 Jahre
<input type="checkbox"/> 1 bis 2 Jahre	<input type="checkbox"/> mehr als 10 Jahre
<input type="checkbox"/> über 2 bis 5 Jahre	

**I.5 Haben Sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag?**☐ ja ☐ nein**I.6 Was ist Ihr höchster Bildungsabschluss?**

<input type="checkbox"/> kein Schulabschluss	<input type="checkbox"/> Abitur/Fachabitur
<input type="checkbox"/> Volks-/Hauptschulabschluss	<input type="checkbox"/> akademischer Abschluss (z. B. Fachhochschule, Universität)
<input type="checkbox"/> mittlere Reife/Berufsfachschule	

**I.7 Haben Sie Führungsverantwortung?**☐ ja ☐ nein

## Zusatzmodul B: Arbeiten und Leben im Gleichgewicht

Wie treffend sind die folgenden Aussagen in Bezug auf Ihre persönliche und berufliche Situation?

Bitte in jede Zeile ein Kreuz!		trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	teils, teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
1	Die Anforderungen meiner Arbeit behindern mein Privat-/Familienleben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Die Zeit, die meine Arbeit einnimmt, macht es schwer, meinen Familienpflichten nachzukommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Dinge, die ich zu Hause tun möchte, schaffe ich nicht, weil mich meine Arbeit so fordert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Die Arbeit belastet mich so sehr, dass es schwierig ist, meinen Familienpflichten nachzukommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Aufgrund von Verpflichtungen durch die Arbeit muss ich Pläne für Familienaktivitäten ändern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Die Anforderungen durch meine Familie oder meinen Partner/meine Partnerin behindern meine Arbeitsaktivitäten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Ich muss Arbeitsaufgaben aufschieben wegen der zeitlichen Beanspruchung zu Hause.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Dinge, die ich bei der Arbeit tun möchte, werden wegen der Beanspruchung durch meine Familie/meinen Partner/meine Partnerin nicht erledigt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Mein Privatleben behindert meine Verpflichtungen bei der Arbeit, wie z. B. pünktlich anzufangen, die täglichen Aufgaben zu erledigen oder Überstunden zu machen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Familiäre Belastungen behindern meine Fähigkeit, meine Arbeitsaufgaben zu erledigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## Zusatzmodul FJ: Belastungen im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und ihren Angehörigen

**Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf das Verhältnis zwischen Ihnen und den Klienten und deren Angehörigen zu?** (Bitte in jede Zeile ein Kreuz!)

	Bei meiner Arbeit ...	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	teils, teils	trifft eher zu	trifft völlig zu	trifft auf meine Arbeit nicht zu
1	... belastet es mich, dass manche Kinder/ Jugendliche sich selbst verletzen, suizidal sind bzw. psychisch krank.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	... fühle ich mich durch nörgelnde, aggressive Kinder/Jugendliche belastet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	... werde ich häufig in familiäre Konflikte der Kinder/Jugendlichen hineingezogen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	... habe ich genug Zeit, mich um Belange und Bedürfnisse der Kinder/Jugendlichen zu kümmern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	... fühle ich mich belastet durch Kinder/ Jugendliche, die nicht freiwillig hier sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	... belastet mich der herzlose Umgang einiger Angehöriger mit den Kindern/Jugendlichen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	... entstehen Konflikte, da die Angehörigen und/ oder Kinder/Jugendlichen Leistungen einfordern, die in der Maßnahme nicht vorgesehen sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	... habe ich mit Angehörigen zu tun, die an meiner fachlichen Kompetenz zweifeln.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	... habe ich mit Kindern/Jugendlichen und Angehörigen zu tun, die mit rechtlichen Schritten drohen, wenn die Maßnahmen nicht ihren Vorstellungen entsprechen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	... muss ich mich zusätzlich um Angehörige kümmern, die durch die notwendige Mitarbeit überlastet sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	... habe ich ein unbehagliches Gefühl wegen der Art und Weise, wie ich mit manchen Kindern/Jugendlichen/Familien umgegangen bin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!**





Berufsgenossenschaft  
für Gesundheitsdienst  
und Wohlfahrtspflege

**BGW-Betriebsbarometer**  
**Mitarbeiterbefragung**  
**Gemeinnützige Gesellschaft für**  
**Kinder-und Jugendhilfe des**  
**ASB mbH**

**Tabellarischer Ergebnisüberblick**  
**- Gesamtbericht -**

**Bereitgestellt von der**  
**Berufsgenossenschaft**  
**für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege**

**16.06. bis 18.07.2014**

# **Inhaltsüberblick**

<b>Was erwartet Sie auf den nächsten Seiten? .....</b>	<b>3</b>
<b>Ergebnisse der Basisbefragung .....</b>	<b>4</b>
<b>Überbetrieblicher Vergleich .....</b>	<b>14</b>
<b>Ergebnisse der Zusatzfragen .....</b>	<b>16</b>

## Was erwartet Sie auf den nächsten Seiten?





1. Abschnitt 1 enthält die Ergebnisse der **Basisbefragung**. Es wurden insgesamt **193** Antworten von **269** befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in die Auswertung einbezogen. Dies entspricht einer Rücklaufquote in Höhe von **71,7 Prozent**.
2. Dieses Ergebnis wird der **Vergleichsgruppe *Kinder- und Jugendhilfe*** gegenübergestellt. Die Vergleichsgruppe umfasst insgesamt **8** Befragungen mit **1.424** Befragten.
3. Im Abschnitt 2 wird Ihr Betriebsergebnis auf der Ebene von **Skalen** der Vergleichsgruppe gegenübergestellt.
4. Im letzten Abschnitt enthält der tabellarische Überblick Ihr Ergebnis bezüglich der **Zusatzfragen**.

## Ergebnisse der Basisbefragung

- Der tabellarische Ergebnisüberblick folgt der Struktur des **Basisfragebogens**. Das heißt, die Ergebnisse zu den Fragen werden in der Reihenfolge präsentiert, wie sie im Basisfragebogen gestellt wurden. Dabei werden zwei Tabellenformate angewendet.
- Tabellen-Format 1:** Für jede einzelne Frage bzw. jede Antwort je Frage wird zunächst die Anzahl der gültigen Werte in % angegeben. Dieser Wert wird, sofern Vergleichsdaten vorliegen, der Vergleichsgruppe gegenübergestellt (siehe Tabellen-Format 1).

Tabellen-Format 1			
	Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH		Kinder- und Jugendhilfe
	keine Angabe	in %	in %
Frage bzw. Merkmal	0	10,7 %	10,1 %
usw.			

- Format 2:** Für jede einzelne Frage bzw. für jedes Merkmal wird zunächst der bestmögliche Antwortwert – entweder „1“ oder „5“ – angegeben. Für Ihre Einrichtung wird dann auch hier wieder die Zahl fehlender Wert (keine Angabe, kurz: k. A.) sowie ein Mittel- bzw. Durchschnittswert „Ø“ ausgewiesen. Diesem Durchschnittswert wird der Durchschnitt der Vergleichsgruppe gegenübergestellt. Der direkte Vergleich bietet Ihnen eine erste Orientierung für das Abschneiden Ihrer Befragung (siehe Tabellen-Format 2).

Tabellen-Format 2						
	bester Antwortwert	Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH		Kinder- und Jugendhilfe		Abstand zum Gruppenbesten und Bewertung
		k. A.	Ø	Ø	Gruppenbester	Index  bis  oder  bis 
Frage bzw. Merkmal	5/1					

- Da alle 5-stufigen **Antwortskalen des Basisfragebogens aufsteigen** von „1 = nie bzw. trifft gar nicht zu“ und „sehr oft bzw. trifft völlig zu = 5“ gilt folgende **Regel**: „Je höher der Mittelwert bzw. der Durchschnittswert desto häufiger oder zutreffender ist das jeweilige Merkmal.“

- Ist der Index gleich „1“, unterscheidet sich das Betriebsergebnis nicht vom „Gruppenbesten“; ist der Index z. B. gleich 1,06, so besagt dies, dass das Betriebsergebnis den Wert des Gruppenbesten um 6% übersteigt. Beträgt der Quotient 0,88, so besagt dies, dass das Betriebsergebnis den Wert des „Gruppenbesten“ um 12% unterschreitet.
- Für eine inhaltliche Einordnung des Vergleichs mit dem Gruppenbesten wird die Höhe des Abstandes bzw. des Index **mit Symbolen** bewertet: ● steht für ein besseres Ergebnis gegenüber dem Vergleichswert, ● signalisiert, dass das Befragungsergebnis im Vergleich schlechter abschneidet.
- Bei einem Symbol weicht das Ergebnis mindestens **15 bis 30 Prozent** ab. Zwei Symbole stehen für eine prozentuale Abweichung von mehr als **30 bis 50 Prozent**; drei Symbole signalisieren eine Abweichung von **mehr als 50 Prozent**.
- Je mehr **rote Symbole** (● bis ●●●) erreicht wurden, desto höher ist der Handlungsbedarf. Je mehr **grüne Symbole** (● bis ●●●) erscheinen, desto positiver stellt sich die Situation gegenüber dem Gruppenbesten dar.

**A****Tätigkeitsbereich****Gemeinnützige Gesellschaft für  
Kinder-und Jugendhilfe des ASB mbH**

Leitung	8,6 %
Verwaltung	8,1 %
Pädagogisches Personal	73,7 %
Technisches Personal	9,7 %
keine Angabe	3,6 %



B		Arbeitszeit	
		Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH	Kinder- und Jugendhilfe
		in %	in %
B.1	Wie arbeiten Sie im Moment?		
	Vollzeit / mehr als 35 Wochenstunden	81,7 %	59,4 %
	Teilzeit / 20 bis unter 35 Stunden pro Woche	15,2 %	34,2 %
	Teilzeit / weniger als 20 Stunden pro Woche	3,1 %	6,4 %
	Keine Angabe	1,0 %	2,0 %
B.2	Arbeiten Sie im Schichtdienst?		
	nie	40,0 %	63,4 %
	selten	12,6 %	4,9 %
	manchmal	2,1 %	5,4 %
	oft	6,3 %	3,8 %
	sehr oft	38,9 %	22,5 %
	Keine Angabe	1,6 %	2,7 %
B.3	Arbeiten Sie nachts?		
	nie	42,9 %	74,4 %
	selten	14,3 %	6,7 %
	manchmal	5,3 %	6,1 %
	oft	20,6 %	6,3 %
	sehr oft	16,9 %	6,5 %
	Keine Angabe	2,1 %	5,2 %
B.4	Arbeiten Sie am Wochenende?		
	nie	28,7 %	41,0 %
	selten	17,6 %	28,9 %
	manchmal	13,3 %	12,5 %
	oft	24,5 %	10,2 %
	sehr oft	16,0 %	7,4 %
	Keine Angabe	2,6 %	4,1 %
B.5	Leisten Sie Bereitschaftsdienste?		
	nie	33,0 %	73,2 %
	selten	20,2 %	7,2 %
	manchmal	12,8 %	8,5 %
	oft	16,0 %	4,6 %
	sehr oft	18,1 %	6,4 %
	Keine Angabe	2,6 %	5,8 %

B		Arbeitszeit (Fortsetzung)					
		bester Antwortwert	Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH	Kinder- und Jugendhilfe	Abstand zum Gruppenbesten und Bewertung		
			k. A.	Ø	Ø	Gruppen- bester	Index
							<div> <div>● bis ●●●</div> <div>oder ● bis ●●●</div> </div>
B.6	Alles in allem bin ich mit meinen Arbeitszeiten zufrieden.	5	3	4,1	4,2	4,4	0,93

C.1		Arbeitsaufgabe						
		bester Antwort- wert	Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugend- hilfe des ASB mbH		Kinder- und Jugendhilfe		Abstand zum Gruppenbesten und Bewertung	
			k. A.	Ø	Ø	Gruppen- bester	Index	<div><div>● bis</div><div>oder</div><div>● bis</div></div>
C.1-1	Ich habe genügend Einfluss darauf, welche Arbeitsaufgaben mir zugeteilt werden.	5	4	3,4	3,5	3,7	0,92	
C.1-2	Ich kann mitbestimmen, auf welche Art und Weise ich meine Arbeit erledige.	5	1	4,0	4,0	4,1	0,98	
C.1-3	Ich kann meine Kenntnisse und Fertigkeiten ausreichend anwenden.	5	2	4,2	4,1	4,3	0,98	
C.1-4	Ich habe ausreichend Spielraum für eigene Planungen und Entscheidungen.	5	2	3,8	3,7	3,9	0,97	
C.1-5	Ich empfinde meine Tätigkeit als abwechslungsreich und interessant.	5	1	4,3	4,2	4,3	1,00	
C.1-6	Bei meiner Tätigkeit kann ich immer wieder Neues lernen und mich beruflich weiterentwickeln.	5	1	4,1	4,0	4,3	0,95	

C.2		Arbeitssituation						
Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, ...		bester Antwortwert	Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH		Kinder- und Jugendhilfe		Abstand zum Gruppenbesten und Bewertung	
			k. A.	Ø	Ø	Gruppenbester	Index	● bis ●●● oder ●● bis ●●●
C.2-1	... dass Sie unter Zeitdruck stehen, der sich negativ auf Ihre Arbeit auswirkt?	1	2	3,2	3,3	3,1	1,03	
C.2-2	... dass Ihnen ausreichende Informationen fehlen, um Ihre Arbeit gut zu machen?	1	1	2,7	2,6	2,4	1,13	
C.2-3	... dass Sie Tätigkeiten übernehmen müssen, für die Sie nicht genügend ausgebildet sind?	1	1	2,1	2,0	1,9	1,11	
C.2-4	... dass Ihre Arbeit durch unklare Zuständigkeiten erschwert wird?	1	1	2,5	2,4	2,2	1,14	
C.2-5	... dass Sie die begonnene Arbeit unterbrechen müssen, weil Sie z. B. aktuell bei einer anderen Tätigkeit benötigt werden?	1	1	3,2	3,1	2,5	1,28	●
C.2-6	... dass Sie so viel Arbeit haben, dass Sie die vorgesehenen Pausen nicht einhalten können?	1	3	3,0	2,8	2,2	1,36	●●
C.2-7	... dass Sie Überstunden machen müssen, um Ihre tägliche Arbeit zu schaffen?	1	2	2,8	2,6	2,3	1,22	●
C.2-8	... dass Sie für erkrankte Kolleginnen und Kollegen einspringen müssen?	1	2	2,7	3,0	2,5	1,08	

D.1		Arbeitsbereich						
		bester Antwort- wert	Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder-und Jugend- hilfe des ASB mbH		Kinder- und Jugendhilfe		Abstand zum Gruppenbesten und Bewertung	
			k. A.	Ø	Ø	Gruppen- bester	Index	<div><div>● bis</div><div>●●●</div><div>oder ●</div><div>bis ●●●</div></div>
D.1-1	Die Arbeitsabläufe sind schlecht organisiert.	1	1	2,0	2,0	1,8	1,11	
D.1-2	Es gibt zu wenige Teambesprechungen.	1	0	1,6	2,0	1,6	1,00	
D.1-3	Die Besprechungen sind nutz- und wirkungslos.	1	0	1,7	2,0	1,7	1,00	
D.1-4	Die Mitarbeiter(innen) wechseln zu oft, sodass die Qualität der Arbeit darunter leidet.	1	1	2,0	1,8	1,5	1,33	●●
D.1-5	Neue Mitarbeiter(innen) werden nicht genügend eingearbeitet, sodass die Qualität der Arbeit darunter leidet.	1	0	2,0	2,0	1,6	1,25	●

D.2		Kolleginnen und Kollegen						
		bester Antwort- wert	Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder-und Jugend- hilfe des ASB mbH		Kinder- und Jugendhilfe		Abstand zum Gruppenbesten und Bewertung	
			k. A.	Ø	Ø	Gruppen- bester	Index	<div><div><div>● bis</div><div>●●●</div><div>oder ●</div><div>bis ●●●</div></div></div>
D.2-1	Mit ihrer Unterstützung kann ich immer rechnen.	5	0	4,4	4,4	4,5	0,98	
D.2-2	Von ihnen bekomme ich alle für die Arbeit wichtigen Informationen.	5	1	4,2	4,2	4,3	0,98	
D.2-3	Zwischen den Kolleg(inn)en besteht ein vertrauensvolles Verhältnis.	5	1	4,2	4,2	4,4	0,95	

D.3		Vorgesetzte						
		bester Antwort- wert	Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder-und Jugend- hilfe des ASB mbH		Kinder- und Jugendhilfe		Abstand zum Gruppenbesten und Bewertung	
			k. A.	Ø	Ø	Gruppen- bester	Index	<div><div>● bis</div><div>●●●</div><div>oder ●</div><div>bis ●●●</div></div>
D.3-1	Sie / Er fördert ein offenes Gesprächsklima.	5	1	4,1	3,7	4,1	1,00	
D.3-2	Ich kann mich voll auf sie / ihn verlassen, wenn es in meiner Arbeit schwierig wird.	5	1	4,2	3,8	4,2	1,00	
D.3-3	Mit Problemen und Konflikten wird offen und ehrlich umgegangen.	5	1	4,0	3,6	4,0	1,00	
D.3-4	Für meine Leistungen erhalte ich von meiner / meinem Vorgesetzten Lob und Anerkennung.	5	0	3,9	3,4	3,9	1,00	

E		Unternehmen und Betrieb						
		bester Antwort- wert	Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugend- hilfe des ASB mbH		Kinder- und Jugendhilfe	Gruppen- bester	Abstand zum Gruppenbesten und Bewertung	
			k. A.	Ø	Ø			
E.1-1	Die Unternehmens- / Betriebsleitung fördert die regelmäßige Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter/-innen.	5	1	4,3	4,2	4,7	0,91	● bis ● ● ● oder ● bis ● ● ●
E.1-2	Beschwerden der Mitarbeiter/-innen werden berücksichtigt.	5	2	3,5	3,5	3,7	0,95	
E.1-3	Die Mitarbeiter/-innen werden von der Unternehmens- / Betriebsleitung umfassend informiert.	5	1	3,8	3,7	4,2	0,90	
E.1-4	Man wird ermuntert, Verbesserungsvorschläge einzubringen.	5	0	3,7	3,6	3,9	0,95	
E.1-5	Es werden ausreichende und interessante Fortbildungsmöglichkeiten angeboten.	5	3	3,8	3,8	4,5	0,84	●
E.1-6	Die Zusammenarbeit zwischen meiner Abteilung und anderen Abteilungen funktioniert gut.	5	2	3,5	3,5	3,6	0,97	

F.1		Ausstattung						
		bester Antwort- wert	Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder-und Jugend- hilfe des ASB mbH		Kinder- und Jugendhilfe	Gruppen- bester	Abstand zum Gruppenbesten und Bewertung	
			k. A.	Ø	Ø		Index	<div><div><div>● bis</div><div>● ● ●</div><div>oder ●</div><div>bis ● ● ●</div></div></div>
F.1-1	Es fehlt ein geeigneter Raum, in dem man sich in der Pause erholen kann.	1	0	2,9	2,9	2,2	1,32	● ●
F.1-2	Die Räume, in denen ich arbeite, sind nicht zufriedenstellend ausgestattet (Möbel, Beleuchtung, Stühle usw.).	1	1	2,3	2,5	2,0	1,15	●
F.1-3	Es fehlen wichtige Arbeitsmittel (Instrumente, Hilfsmittel, Geräte, Transportmittel, Hilfsmittel zum Bewegen von Patienten / Bewohnern, Werkzeuge usw.).	1	0	2,3	2,1	1,6	1,44	● ●
F.1-4	Wichtige Arbeitsmittel (Instrumente, Hilfsmittel, Geräte, Transportmittel, Hilfsmittel zum Bewegen von Patienten / Bewohnern, Werkzeuge usw.) sind nicht einsatzbereit.	1	1	1,8	1,8	1,5	1,20	●

## F.2

## Arbeitsschutz

		bester Antwort- wert	Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugend- hilfe des ASB mbH		Kinder- und Jugendhilfe		Abstand zum Gruppenbesten und Bewertung	
			k. A.	Ø	Ø	Gruppen- bester	Index	• bis ••• oder • bis ••••
F.2-1	Wir erhalten zum Thema Arbeitssi- cherheit eine ausreichende Unter- weisung.	5	1	3,8	3,8	4,3	0,88	
F.2-2	Die praktische Einhaltung der Sicherheitsvorschriften ist problem- los möglich.	5	2	3,7	3,8	4,1	0,90	
F.2-3	Unsere Vorschläge zur Verbesse- rung der Arbeitssicherheit werden umgesetzt.	5	2	3,6	3,7	3,9	0,92	
F.2-4	Der Arbeitsschutz hat bei der Unter- nehmens- / Betriebsleitung einen hohen Stellenwert.	5	1	3,8	4,0	4,3	0,88	
F.2-5	Mir sind alle Ansprechpartner für die betriebliche Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz bekannt.	5	0	3,5	3,8	4,4	0,80	•

## G.1

## Arbeitszufriedenheit

		bester Antwort- wert	Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugend- hilfe des ASB mbH		Kinder- und Jugendhilfe		Abstand zum Gruppenbesten und Bewertung	
			k. A.	Ø	Ø	Gruppen- bester	Index	• bis ••• oder • bis ••••
G.1-1	Ich habe das Gefühl, mit meiner Arbeit etwas Sinnvolles zu tun.	5	0	4,4	4,5	4,7	0,94	
G.1-2	Trotz aller Belastungen befriedigt diese Arbeit.	5	0	4,1	4,1	4,4	0,93	
G.1-3	Alles in allem bin ich mit meiner Arbeit zufrieden.	5	3	4,2	4,2	4,4	0,95	

## G.2

## Arbeitsbezogene Gedanken und Arbeitsplatzunsicherheit

		bester Antwort- wert	Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugend- hilfe des ASB mbH		Kinder- und Jugendhilfe		Abstand zum Gruppenbesten und Bewertung	
			k. A.	Ø	Ø	Gruppen- bester	Index	• bis ••• oder • bis ••••
G.2-1	... sich nach einer anderen Stelle umzusehen?	1	0	2,2	2,3	2,1	1,05	
G.2-2	... Ihren Beruf ganz aufzugeben und eine andere berufliche Tätigkeit zu beginnen?	1	1	1,7	1,8	1,8	0,94	
G.3-1	... Sie Ihren Arbeitsplatz verlieren?	1	1	2,0	2,0	1,9	1,05	
G.3-2	... es schwierig für Sie wäre, eine neue Arbeit zu finden, wenn Sie arbeitslos würden?	1	1	2,0	2,2	1,9	1,05	



<b>I.1 Geschlecht</b>			
	Männer	23,9 %	17,0 %
	Frauen	76,1 %	83,0 %
	keine Angabe	4,7 %	6,0 %
<b>I.2 Alter</b>			
	unter 20 Jahren	0,0 %	0,5 %
	20 bis 29 Jahre	18,5 %	15,2 %
	30 bis 39 Jahre	28,8 %	21,1 %
	40 bis 49 Jahre	25,0 %	34,6 %
	50 bis 59 Jahre	25,5 %	24,8 %
	60 Jahr und älter	2,2 %	3,8 %
	keine Angabe	4,7 %	7,0 %
<b>I.3 Wie lange arbeiten Sie bereits in Ihrem Beruf?</b>			
	weniger als 1 Jahr	3,8 %	5,5 %
	1 bis 2 Jahre	9,8 %	4,9 %
	über 2 bis 5 Jahre	10,4 %	13,6 %
	über 5 bis 10 Jahre	16,4 %	14,5 %
	mehr als 10 Jahre	59,6 %	61,5 %
	keine Angabe	5,2 %	6,3 %
<b>I.4 Wie lange arbeiten Sie bereits für Ihren derzeitigen Arbeitgeber?</b>			
	weniger als 1 Jahr	8,1 %	10,3 %
	1 bis 2 Jahre	15,1 %	8,3 %
	über 2 bis 5 Jahre	17,7 %	27,4 %
	über 5 bis 10 Jahre	19,9 %	25,6 %
	mehr als 10 Jahre	39,2 %	28,3 %
	keine Angabe	3,6 %	7,1 %
<b>I.5 Haben Sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag?</b>			
	ja	78,7 %	81,4 %
	nein	21,3 %	18,6 %
	keine Angabe	2,6 %	5,6 %
<b>I.6 Was ist Ihr höchster Bildungsabschluss?</b>			
	kein Schulabschluss	0,0 %	0,3 %
	Volk- / Hauptschulabschluss	2,7 %	4,0 %
	mittlere Reife / Berufsfachschule	38,5 %	41,2 %
	Abitur / Fachabitur	17,1 %	24,7 %
	akademischer Abschluss (z. B. Fachhochschule, Universität)	41,7 %	29,8 %
	keine Angabe	3,1 %	8,0 %
<b>I.7 Haben Sie Führungsverantwortung?</b>			
	ja	27,0 %	25,1 %
	nein	73,0 %	74,9 %
	keine Angabe	7,8 %	7,8 %



# Überbetrieblicher Vergleich

- Im Anschluss an die Ergebnisse der Basisbefragung folgt ein Vergleich des Ergebnisses Ihrer Befragung auf der Ebene von **Skalen**. Für eine Skala werden einzelne Items zusammengefasst. Skalen erlauben eine Gesamteinschätzung für einen konstruierten Sachverhalt wie z.B. Entscheidungsspielraum, Aufgabenvielfalt etc. gegenüber der Vergleichsgruppe.
- Für jede Skala wird zunächst der bestmögliche Skalenwert – entweder „1“ oder „5“ – angegeben. Für Ihre Befragung wird dann auch hier wieder ein Mittel- bzw. Durchschnittswert „Ø“ für die jeweilige Skala ausgewiesen. Dieser Wert ist wieder vergleichbar mit einem Skalenwert, der im Durchschnitt der Vergleichsgruppe erreicht wurde. Der Vergleich bietet Ihnen – zusammen mit dem ausgewiesenen bestmöglichen Skalenwert – eine erste Orientierung.
- Ferner können Sie sich auch auf der Ebene der Skalen wieder mit dem „Gruppenbesten“ der Vergleichsgruppe messen. Hierzu wird der jemals in einer Befragung beste erreichte Skalenwert ausgewiesen. Der Index\_2 ist hier der Quotient aus dem Skalenwert Ihrer Befragung und dem Gruppenbesten beim Skalenvergleich.
- Für eine inhaltliche Einordnung des Skalenvergleichs wird die Höhe des Index\_2 mit Symbolen bewertet: Auch hier steht ● für ein besseres Ergebnis gegenüber dem Vergleichswert, ● signalisiert ein schlechteres Abschneiden Ihres Betriebes. Bei *einem* Symbol weicht das Ergebnis mindestens 15 bis 30 Prozent ab. *Zwei* Symbole stehen für eine prozentuale Abweichung von mehr als 30 bis 50 Prozent; *drei* Symbole signalisieren eine Abweichung von mehr als 50 Prozent.
- Je mehr rote Symbole (● bis ●●●) erreicht wurden, desto höher ist der Handlungsbedarf. Je mehr grüne Symbole (● bis ●●●), desto positiver stellt sich die Situation dar.
- Es wird zwischen Skalen auf der Basis von positiven Merkmalen sowie zwischen negativen Merkmalen der Arbeitssituation unterschieden.

## 1. Positive Merkmale der Arbeitssituation

Skala (Items FB-Nummer)	bester Skalen- wert	Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH	Kinder- und Jugendhilfe	Gruppen- bester	Abstand zum Gruppenbesten und Bewertung Index_2	<div> <div> ● bis oder </div> <div> ● bis </div> </div>
		Ø	Ø			
Entscheidungsspielraum (C.1-1 & C.1-2, C.1-4)	5	3,7	3,7	3,9	0,95	
Aufgabenvielfalt (C.1-3, C.1-5 & C.1-6)	5	4,2	4,1	4,2	1,00	
kollegiale Unterstützung (D.2-1 bis D.2-3)	5	4,3	4,2	4,4	0,98	
Führungsverhalten (D.3-1 bis D.3-4)	5	4,0	3,6	3,9	1,03	
Fort- und Weiterbildung (E.1-1 & E.1-5)	5	4,0	4,0	4,6	0,87	
Partizipation (E.1-2, E.1-3 & E.1-4)	5	3,7	3,6	3,9	0,95	
Sicherheit (F.2-1 bis F.2-5)	5	3,7	3,8	4,1	0,90	
Arbeitszufriedenheit (G.1-1 bis G.1-3)	5	4,2	4,3	4,5	0,93	

## 2. Negative Merkmale der Arbeitssituation

Skala (Items FB-Nummer)	bester Skalen- wert	Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH	Kinder- und Jugendhilfe	Gruppen- bester	Abstand zum Gruppenbesten und Bewertung Index_2	<div> <div> ● bis oder </div> <div> ● bis </div> </div>
		Ø	Ø			
Zeitdruck und Überlastung (C.2-1, C.2-6, C.2-7)	1	3,0	2,9	2,6	1,15	●
Überforderung (C.2.3)	1	2,1	2,0	1,9	1,11	
Defizite der Arbeitslogistik (C.2.4, D.1-1 bis D.1-5)	1	2,0	2,0	1,8	1,11	
Ausstattungsängel (F.1-1 bis F.1-4)	1	2,3	2,3	2,0	1,15	●
Fluktuationsneigung (G.2-1 & G.2-2)	1	1,9	2,0	1,9	1,00	
Arbeitsplatzunsicherheit (G.3-1 & G.3-2)	1	2,0	2,1	1,9	1,05	

## Ergebnisse der Zusatzfragen

**Abschließend** enthält der tabellarische Ergebnisüberblick eine Übersicht zu den Ergebnissen der gewählten Zusatzmodule. Folgendes Modul wurde gewählt:

- **Zusatzmodul B:** Arbeiten und Leben im Gleichgewicht

## Zusatzmodul B: Arbeiten und Leben im Gleichgewicht

**Wie treffend sind die folgenden Aussagen in Bezug auf Ihre persönliche und berufliche Situation?**

		trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	teils, teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
1	Die Anforderungen meiner Arbeit behindern mein Privat- / Familienleben.	20,3 %	27,3 %	30,5 %	18,2 %	3,7 %
2	Die Zeit, die meine Arbeit einnimmt, macht es schwer, meinen Familienpflichten nachzukommen.	25,1 %	33,7 %	23,5 %	15,5 %	2,1 %
3	Dinge, die ich zu Hause tun möchte, schaffe ich nicht, weil mich meine Arbeit so fordert.	23,0 %	32,1 %	28,9 %	13,4 %	2,7 %
4	Die Arbeit belastet mich so sehr, dass es schwierig ist, meinen Familienpflichten nachzukommen.	46,0 %	32,1 %	14,4 %	7,0 %	0,5 %
5	Aufgrund von Verpflichtungen durch die Arbeit muss ich Pläne für Familienaktivitäten ändern.	24,3 %	32,4 %	24,3 %	13,0 %	5,9 %
6	Die Anforderungen durch meine Familie oder meinen Partner / meine Partnerin behindern meine Arbeitsaktivitäten..	67,4 %	25,1 %	7,5 %	0,0 %	0,0 %
7	Ich muss Arbeitsaufgaben aufschieben wegen der zeitlichen Beanspruchung zu Hause.	75,9 %	21,9 %	2,1 %	0,0 %	0,0 %
8	Dinge, die ich bei der Arbeit tun möchte, werden wegen der Beanspruchung durch meine Familie / meinen Partner / meine Partnerin nicht erledigt.	80,2 %	18,7 %	1,1 %	0,0 %	0,0 %
9	Mein Privatleben behindert meine Verpflichtungen bei der Arbeit, wie z. B. pünktlich anzufangen, die täglichen Aufgaben zu erledigen oder Überstunden zu machen.	78,5 %	18,8 %	2,2 %	0,0 %	0,5 %
10	Familiäre Belastungen behindern meine Fähigkeit, meine Arbeitsaufgaben zu erledigen.	76,1 %	20,7 %	2,7 %	0,5 %	0,0 %



Berufsgenossenschaft  
für Gesundheitsdienst  
und Wohlfahrtspflege

**BGW-Betriebsbarometer**

**Mitarbeiterbefragung**

Gemeinnützige Gesellschaft für  
Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH

**Pädagogisches Personal**

**Tabellarischer Ergebnisüberblick**  
**- Teilauswertung -**

Bereitgestellt von der  
Berufsgenossenschaft  
für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege

**16.06. bis 18.07.2014**

# **Inhaltsüberblick**

<b>Was erwartet Sie auf den nächsten Seiten? .....</b>	<b>3</b>
<b>Ergebnisse der Basisbefragung .....</b>	<b>4</b>
<b>Innerbetrieblicher Vergleich.....</b>	<b>13</b>
<b>Ergebnisse der Zusatzfragen .....</b>	<b>14</b>

## Was erwartet Sie auf den nächsten Seiten?

1. Abschnitt 1 enthält die Ergebnisse der **Basisbefragung**. Insgesamt **137** Antworten von **206** befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurden in die Auswertung einbezogen. Dies entspricht einer **Rücklaufquote** in Höhe von **66,5 Prozent**.
2. Dieses Ergebnis wird der **Vergleichsgruppe *Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH*** insgesamt gegenübergestellt. Die Vergleichsgruppe umfasst die Antworten von **193** Befragten.
3. Im Abschnitt 2 wird Ihr Betriebsergebnis auf der Ebene von **Skalen** der Vergleichsgruppe gegenübergestellt.
4. Im letzten Abschnitt enthält der tabellarische Überblick Ihr Ergebnis bezüglich der **Zusatzfragen**.



## Ergebnisse der Basisbefragung

- Der tabellarische Ergebnisüberblick folgt der Struktur des **Basisfragebogens**. Das heißt, die Ergebnisse zu den Fragen werden in der Reihenfolge präsentiert, wie sie im Basisfragebogen gestellt wurden. Dabei werden zwei Tabellenformate angewendet.
- Tabellen-Format 1:** Für jede einzelne Frage bzw. jede Antwort je Frage wird zunächst die Anzahl der gültigen Werte in % angegeben. Dieser Wert wird, sofern Vergleichsdaten vorliegen, der Vergleichsgruppe gegenübergestellt (siehe Tabellen-Format 1).

Tabellen-Format 1			
	Pädagogisches Personal		Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH
	keine Angabe	in %	in %
Frage bzw. Merkmal	0	10,7 %	10,1 %

- Format 2:** Für jede einzelne Frage bzw. für jedes Merkmal wird zunächst der bestmögliche Antwortwert – entweder „1“ oder „5“ – angegeben. Für Ihre Einrichtung wird dann auch hier wieder die Zahl fehlender Wert (keine Angabe, kurz: k. A.) sowie ein Mittel- bzw. Durchschnittswert „Ø“ ausgewiesen. Diesem Durchschnittswert wird der Durchschnitt der Vergleichsgruppe gegenübergestellt. Der direkte Vergleich bietet Ihnen eine erste Orientierung für das Abschneiden Ihrer Befragung (siehe Tabellen-Format 2).

Tabellen-Format 2				
	bester Antwortwert	Pädagogisches Personal		Abstand / Bewertung
		k. A.	Ø	Index    ● oder ●
Frage bzw. Merkmal	5/1			

- Der **Index** ist der Quotient aus dem Durchschnittswert des Tätigkeitsbereichs und der Vergleichsgruppe.
- Ist der Index gleich „1“, unterscheidet sich das Ergebnis nicht von der Vergleichsgruppe; ist er z. B. gleich 1,06, so besagt dies, dass das Ergebnis höher ausfällt und zwar um insgesamt 6%. Beträgt der Quotient 0,88, so besagt dies, dass das Ergebnis für den Tätigkeitsbereich niedriger ausfällt gegenüber der Vergleichsgruppe und zwar um 12%.
- Für eine inhaltliche Einordnung des Vergleichs mit der Vergleichsgruppe wird die Höhe des Abstandes bzw. des Index mit Symbolen bewertet: ● steht für ein um mindestens 10 Prozent besseres Ergebnis gegenüber dem Vergleichswert, ● signalisiert, dass dieser Tätigkeitsbereich im Vergleich um mindestens 10 Prozent schlechter abschneidet.

**A****Tätigkeitsbereich**

**Gemeinnützige Gesellschaft für  
Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH**

in %

Leitung	8,6 %
Verwaltung	8,1 %
Pädagogisches Personal	73,7 %
Technisches Personal	9,7 %
keine Angabe	3,6 %

B		Arbeitszeit				
		Pädagogisches Personal	Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH			
		in %	in %			
B.1	Wie arbeiten Sie im Moment?					
	Vollzeit / mehr als 35 Wochenstunden	83,2 %	81,7 %			
	Teilzeit / 20 bis unter 35 Stunden pro Woche	12,4 %	15,2 %			
	Teilzeit / weniger als 20 Stunden pro Woche	4,4 %	3,1 %			
	Keine Angabe	0,0 %	1,0 %			
B.2	Arbeiten Sie im Schichtdienst?					
	nie	26,7 %	40,0 %			
	selten	9,6 %	12,6 %			
	manchmal	3,0 %	2,1 %			
	oft	8,9 %	6,3 %			
	sehr oft	51,9 %	38,9 %			
	Keine Angabe	1,5 %	1,6 %			
B.3	Arbeiten Sie nachts?					
	nie	31,1 %	42,9 %			
	selten	11,9 %	14,3 %			
	manchmal	6,7 %	5,3 %			
	oft	28,1 %	20,6 %			
	sehr oft	22,2 %	16,9 %			
	Keine Angabe	1,5 %	2,1 %			
B.4	Arbeiten Sie am Wochenende?					
	nie	20,1 %	28,7 %			
	selten	14,9 %	17,6 %			
	manchmal	11,9 %	13,3 %			
	oft	31,3 %	24,5 %			
	sehr oft	21,6 %	16,0 %			
	Keine Angabe	2,2 %	2,6 %			
B.5	Leisten Sie Bereitschaftsdienste?					
	nie	23,3 %	33,0 %			
	selten	15,0 %	20,2 %			
	manchmal	15,8 %	12,8 %			
	oft	21,8 %	16,0 %			
	sehr oft	24,1 %	18,1 %			
	Keine Angabe	2,9 %	2,6 %			
B		Arbeitszeit (Fortsetzung)				
		bester Antwortwert	Pädagogisches Personal	Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH	Abstand / Bewertung	
			k. A.	Ø	Index <span>●</span> oder <span>●</span>	
B.6	Alles in allem bin ich mit meinen Arbeitszeiten zufrieden.	5	2	3,9	4,1	0,95

C.1		Arbeitsaufgabe					
		bester Antwort- wert	Pädagogisches Personal		Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH	Abstand / Bewertung	
			k. A.	Ø	Ø	Index	● oder ●
C.1-1	Ich habe genügend Einfluss darauf, welche Arbeitsaufgaben mir zugeteilt werden.	5	3	3,5	3,4	1,03	
C.1-2	Ich kann mitbestimmen, auf welche Art und Weise ich meine Arbeit erledige.	5	0	3,9	4,0	0,98	
C.1-3	Ich kann meine Kenntnisse und Fertigkeiten ausreichend anwenden.	5	1	4,1	4,2	0,98	
C.1-4	Ich habe ausreichend Spielraum für eigene Planungen und Entscheidungen.	5	1	3,8	3,8	1,00	
C.1-5	Ich empfinde meine Tätigkeit als abwechslungsreich und interessant.	5	0	4,3	4,3	1,00	
C.1-6	Bei meiner Tätigkeit kann ich immer wieder Neues lernen und mich beruflich weiterentwickeln.	5	0	4,2	4,1	1,02	

C.2		Arbeitssituation				
		bester Antwort- wert	Pädagogisches Personal		Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH	Abstand / Bewertung
			k. A.	Ø	Ø	Index <span>●</span> oder <span>●</span>
C.2-1	... dass Sie unter Zeitdruck stehen, der sich negativ auf Ihre Arbeit auswirkt?	1	1	3,3	3,2	1,03
C.2-2	... dass Ihnen ausreichende Informationen fehlen, um Ihre Arbeit gut zu machen?	1	0	2,7	2,7	1,00
C.2-3	... dass Sie Tätigkeiten übernehmen müssen, für die Sie nicht genügend ausgebildet sind?	1	0	2,1	2,1	1,00
C.2-4	... dass Ihre Arbeit durch unklare Zuständigkeiten erschwert wird?	1	0	2,5	2,5	1,00
C.2-5	... dass Sie die begonnene Arbeit unterbrechen müssen, weil Sie z. B. aktuell bei einer anderen Tätigkeit benötigt werden?	1	0	3,1	3,2	0,97
C.2-6	... dass Sie so viel Arbeit haben, dass Sie die vorgesehenen Pausen nicht einhalten können?	1	2	3,1	3,0	1,03
C.2-7	... dass Sie Überstunden machen müssen, um Ihre tägliche Arbeit zu schaffen?	1	1	2,8	2,8	1,00
C.2-8	... dass Sie für erkrankte Kolleginnen und Kollegen einspringen müssen?	1	0	2,9	2,7	1,07

D.1 Arbeitsbereich						
		bester Antwortwert	Pädagogisches Personal		Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH	Abstand / Bewertung
			k. A.	Ø	Ø	Index <span style="color: red;">●</span> oder <span style="color: green;">●</span>
D.1-1	Die Arbeitsabläufe sind schlecht organisiert.	1	1	2,0	2,0	1,00
D.1-2	Es gibt zu wenige Teambesprechungen.	1	0	1,6	1,6	1,00
D.1-3	Die Besprechungen sind nutz- und wirkungslos.	1	0	1,6	1,7	0,94
D.1-4	Die Mitarbeiter(innen) wechseln zu oft, sodass die Qualität der Arbeit darunter leidet.	1	0	2,1	2,0	1,05
D.1-5	Neue Mitarbeiter(innen) werden nicht genügend eingearbeitet, sodass die Qualität der Arbeit darunter leidet.	1	0	2,0	2,0	1,00

D.2 Kolleginnen und Kollegen						
		bester Antwortwert	Pädagogisches Personal		Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH	Abstand / Bewertung
			k. A.	Ø	Ø	Index <span style="color: red;">●</span> oder <span style="color: green;">●</span>
D.2-1	Mit ihrer Unterstützung kann ich immer rechnen.	5	0	4,4	4,4	1,00
D.2-2	Von ihnen bekomme ich alle für die Arbeit wichtigen Informationen.	5	1	4,2	4,2	1,00
D.2-3	Zwischen den Kolleg(inn)en besteht ein vertrauensvolles Verhältnis.	5	0	4,2	4,2	1,00



D.3 Vorgesetzte						
		bester Antwortwert	Pädagogisches Personal		Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH	Abstand / Bewertung
			k. A.	Ø	Ø	Index <span style="color: red;">●</span> oder <span style="color: green;">●</span>
D.3-1	Sie / Er fördert ein offenes Gesprächsklima.	5	0	4,0	4,1	0,98
D.3-2	Ich kann mich voll auf sie / ihn verlassen, wenn es in meiner Arbeit schwierig wird.	5	1	4,2	4,2	1,00
D.3-3	Mit Problemen und Konflikten wird offen und ehrlich umgegangen.	5	1	3,9	4,0	0,98
D.3-4	Für meine Leistungen erhalte ich von meiner / meinem Vorgesetzten Lob und Anerkennung.	5	0	3,9	3,9	1,00

<b>E Unternehmen und Betrieb</b>						
		bester Antwortwert	Pädagogisches Personal		Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH	Abstand / Bewertung
			k. A.	Ø		Index <span style="color: red;">●</span> oder <span style="color: green;">●</span>
E.1-1	Die Unternehmens- / Betriebsleitung fördert die regelmäßige Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter/-innen.	5	1	4,2	4,3	0,98
E.1-2	Beschwerden der Mitarbeiter/-innen werden berücksichtigt.	5	2	3,5	3,5	1,00
E.1-3	Die Mitarbeiter/-innen werden von der Unternehmens- / Betriebsleitung umfassend informiert.	5	1	3,7	3,8	0,97
E.1-4	Man wird ermuntert, Verbesserungsvorschläge einzubringen.	5	0	3,7	3,7	1,00
E.1-5	Es werden ausreichende und interessante Fortbildungsmöglichkeiten angeboten.	5	2	3,7	3,8	0,97
E.1-6	Die Zusammenarbeit zwischen meiner Abteilung und anderen Abteilungen funktioniert gut.	5	1	3,4	3,5	0,97

<b>F.1 Ausstattung</b>						
		bester Antwortwert	Pädagogisches Personal		Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH	Abstand / Bewertung
			k. A.	Ø		Index <span style="color: red;">●</span> oder <span style="color: green;">●</span>
F.1-1	Es fehlt ein geeigneter Raum, in dem man sich in der Pause erholen kann.	1	0	2,9	2,9	1,00
F.1-2	Die Räume, in denen ich arbeite, sind nicht zufriedenstellend ausgestattet (Möbel, Beleuchtung, Stühle usw.).	1	1	2,4	2,3	1,04
F.1-3	Es fehlen wichtige Arbeitsmittel (Instrumente, Hilfsmittel, Geräte, Transportmittel, Hilfsmittel zum Bewegen von Patienten / Bewohnern, Werkzeuge usw.).	1	0	2,5	2,3	1,09
F.1-4	Wichtige Arbeitsmittel (Instrumente, Hilfsmittel, Geräte, Transportmittel, Hilfsmittel zum Bewegen von Patienten / Bewohnern, Werkzeuge usw.) sind nicht einsatzbereit.	1	1	2,0	1,8	1,11 <span style="color: red;">●</span>

F.2		Arbeitsschutz				
		bester Antwortwert	Pädagogisches Personal		Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH	Abstand / Bewertung
			k. A.	Ø	Ø	Index <span>●</span> oder <span>●</span>
F.2-1	Wir erhalten zum Thema Arbeitssicherheit eine ausreichende Unterweisung.	5	1	3,9	3,8	1,03
F.2-2	Die praktische Einhaltung der Sicherheitsvorschriften ist problemlos möglich.	5	2	3,6	3,7	0,97
F.2-3	Unsere Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitssicherheit werden umgesetzt.	5	2	3,6	3,6	1,00
F.2-4	Der Arbeitsschutz hat bei der Unternehmens- / Betriebsleitung einen hohen Stellenwert.	5	1	3,8	3,8	1,00
F.2-5	Mir sind alle Ansprechpartner für die betriebliche Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz bekannt.	5	0	3,4	3,5	0,97

G.1							Arbeitszufriedenheit			
		bester Antwortwert	Pädagogisches Personal		Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH	Abstand / Bewertung				
			k. A.	Ø	Ø	Index	● oder ●			
G.1-1	Ich habe das Gefühl, mit meiner Arbeit etwas Sinnvolles zu tun.	5	0	4,4	4,4	1,00				
G.1-2	Trotz aller Belastungen befriedigt diese Arbeit.	5	0	4,1	4,1	1,00				
G.1-3	Alles in allem bin ich mit meiner Arbeit zufrieden.	5	3	4,2	4,2	1,00				

G.2 – G.3Arbeitsbezogene Gedanken und Arbeitsplatzunsicherheit						
		bester Antwort- wert	Pädagogisches Personal		Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH	Abstand / Bewertung
			k. A.	Ø	Ø	Index  oder 
G.2-1	... sich nach einer anderen Stelle um- zusehen?	1	0	2,3	2,2	1,05
G.2-2	... Ihren Beruf ganz aufzugeben und eine andere berufliche Tätigkeit zu beginnen?	1	1	1,7	1,7	1,00
G.3-1	... Sie Ihren Arbeitsplatz verlieren?	1	1	1,9	2,0	0,95
G.3-2	... es schwierig für Sie wäre, eine neue Arbeit zu finden, wenn Sie arbeitslos würden?	1	0	1,9	2,0	0,95



H.1 Gesundheit						
		bester Antwortwert	Pädagogisches Personal		Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH	Abstand und Bewertung
			k. A.	Ø	Ø	Index <span style="color: red;">●</span> oder <span style="color: green;">●</span>
H.1-1	Herzklopfen, Herzhagen, Herzstolpern	1	4	1,8	1,7	1,06
H.1-2	Magenschmerzen	1	1	1,8	1,7	1,06
H.1-3	Sodbrennen und saures Aufstoßen	1	1	1,5	1,5	1,00
H.1-4	Kreuz- und Rückenschmerzen	1	2	2,5	2,6	0,96
H.1-5	Nacken- und Schulterschmerzen	1	1	2,6	2,7	0,96
H.1-6	Schlafstörungen	1	1	2,4	2,3	1,04
H.1-7	Mattigkeit	1	2	2,3	2,4	0,96
H.1-8	Kopfschmerzen	1	2	2,2	2,2	1,00
H.1-9	Rasche Erschöpfbarkeit	1	3	2,1	2,1	1,00
H.1-10	Anfallsweise Herzbeschwerden	1	3	1,3	1,3	1,00
H.1-11	Hautrötungen	1	3	1,5	1,5	1,00
H.1-12	Trockene und / oder schuppige Haut	1	2	1,7	1,7	1,00
H.1-13	Juckreiz	1	2	1,6	1,6	1,00

H.2 Gesundheitszustand			
		Pädagogisches Personal	Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH
H.2	Glauben Sie, dass Sie ausgehend von Ihrem jetzigen Gesundheitszustand, Ihre derzeitige Arbeit auch in den nächsten zwei Jahren ausüben können?	in %	in %
	ziemlich sicher	86,0 %	87,4 %
	nicht sicher	12,5 %	11,5 %
	unwahrscheinlich	1,5 %	1,0 %
	keine Angabe	0,7 %	1,0 %

H.3 Unfälle			
		Pädagogisches Personal	Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH
H.3-1	Hatten Sie in den letzten 12 Monaten einen Unfall im Zusammenhang mit der Arbeit?	in %	in %
	Unfall auf dem Weg zur / von der Arbeit	2,4 %	2,9 %
	Unfall auf dem Dienstweg / der Dienstreise	1,6 %	1,1 %
	Unfall bei der Arbeit	13,5 %	12,6 %
	keinen Unfall im Zusammenhang mit der Arbeit	82,5 %	83,3 %
	Keine Angabe	8,0 %	9,8 %
H.3-2	Ja, ich war wegen dieses Unfalls krank geschrieben.	13,6 %	11,2 %

		Pädagogisches Personal	Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH
		in %	in %
I.1	<b>Geschlecht</b>		
	Männer	23,5 %	23,9 %
	Frauen	76,5 %	76,1 %
	keine Angabe	3,6 %	4,7 %
I.2	<b>Alter</b>		
	unter 20 Jahren	0,0 %	0,0 %
	20 bis 29 Jahre	20,6 %	18,5 %
	30 bis 39 Jahre	33,6 %	28,8 %
	40 bis 49 Jahre	19,1 %	25,0 %
	50 bis 59 Jahre	25,2 %	25,5 %
	60 Jahr und älter	1,5 %	2,2 %
	keine Angabe	4,4 %	4,7 %
I.3	<b>Wie lange arbeiten Sie bereits in Ihrem Beruf?</b>		
	weniger als 1 Jahr	5,3 %	3,8 %
	1 bis 2 Jahre	10,6 %	9,8 %
	über 2 bis 5 Jahre	11,4 %	10,4 %
	über 5 bis 10 Jahre	15,2 %	16,4 %
	mehr als 10 Jahre	57,6 %	59,6 %
	keine Angabe	3,6 %	5,2 %
I.4	<b>Wie lange arbeiten Sie bereits für Ihren derzeitigen Arbeitgeber?</b>		
	weniger als 1 Jahr	8,3 %	8,1 %
	1 bis 2 Jahre	15,9 %	15,1 %
	über 2 bis 5 Jahre	18,9 %	17,7 %
	über 5 bis 10 Jahre	17,4 %	19,9 %
	mehr als 10 Jahre	39,4 %	39,2 %
	keine Angabe	3,6 %	3,6 %
I.5	<b>Haben Sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag?</b>		
	ja	79,1 %	78,7 %
	nein	20,9 %	21,3 %
	keine Angabe	2,2 %	2,6 %
I.6	<b>Was ist Ihr höchster Bildungsabschluss?</b>		
	kein Schulabschluss	0,0 %	0,0 %
	Volk- / Hauptschulabschluss	0,0 %	2,7 %
	mittlere Reife / Berufsfachschule	37,6 %	38,5 %
	Abitur / Fachabitur	19,5 %	17,1 %
	akademischer Abschluss (z. B. Fachhochschule, Universität)	42,9 %	41,7 %
	keine Angabe	2,9 %	3,1 %
I.7	<b>Haben Sie Führungsverantwortung?</b>		
	ja	21,6 %	27,0 %
	nein	78,4 %	73,0 %
	keine Angabe	8,8 %	7,8 %

# Innerbetrieblicher Vergleich

## 1. Positive Merkmale der Arbeitssituation

	bester Skalen- wert	Pädagogisches Personal	Gemeinnützige Gesell- schaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH	Abstand und Bewertung
Skala (Items FB-Nummer)		Ø	Ø	Index_2    ● oder ●
Entscheidungsspielraum (C.1-1 & C.1-2, C.1-4)	5	3,7	3,7	1,00
Aufgabenvielfalt (C.1-3, C.1-5 & C.1-6)	5	4,2	4,2	1,00
kollegiale Unterstützung (D.2-1 bis D.2-3)	5	4,3	4,3	1,00
Führungsverhalten (D.3-1 bis D.3-4)	5	4,0	4,0	1,00
Fort- und Weiterbildung (E.1-1 & E.1-5)	5	4,0	4,0	1,00
Partizipation (E.1-2, E.1-3 & E.1-4)	5	3,6	3,7	0,97
Sicherheit (F.2-1 bis F.2-5)	5	3,6	3,7	0,97
Arbeitszufriedenheit (G.1-1 bis G.1-3)	5	4,2	4,2	1,00

## 2. Negative Merkmale der Arbeitssituation

	bester Skalen- wert	Pädagogisches Personal	Gemeinnützige Gesell- schaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH	Abstand und Bewertung
Skala (Items FB-Nummer)		Ø	Ø	Index_2    ● oder ●
Zeitdruck und Überlastung (C.2-1, C.2-6, C.2-7)	1	3,1	3,0	1,03
Überforderung (C.2.3)	1	2,1	2,1	1,00
Defizite der Arbeitslogistik (C.2.4, D.1-1 bis D.1-5)	1	2,0	2,0	1,00
Ausstattungsängel (F.1-1 bis F.1-4)	1	2,4	2,3	1,04
Fluktuationsneigung (G.2-1 & G.2-2)	1	2,0	1,9	1,05
Arbeitsplatzunsicherheit (G.3-1 & G.3-2)	1	1,9	2,0	0,95

## Ergebnisse der Zusatzfragen

**Abschließend** enthält der tabellarische Ergebnisüberblick eine Übersicht zu den Ergebnissen der gewählten Zusatzmodule. Folgendes Modul wurde gewählt:

- **Zusatzmodul B:** Arbeiten und Leben im Gleichgewicht

## Zusatzmodul B: Arbeiten und Leben im Gleichgewicht

**Wie treffend sind die folgenden Aussagen in Bezug auf Ihre persönliche und berufliche Situation?**

		trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	teils, teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
1	Die Anforderungen meiner Arbeit behindern mein Privat- / Familienleben.	13,4 %	23,9 %	38,8 %	20,1 %	3,7 %
2	Die Zeit, die meine Arbeit einnimmt, macht es schwer, meinen Familienpflichten nachzukommen.	16,4 %	38,1 %	26,1 %	16,4 %	3,0 %
3	Dinge, die ich zu Hause tun möchte, schaffe ich nicht, weil mich meine Arbeit so fordert.	17,2 %	34,3 %	31,3 %	14,2 %	3,0 %
4	Die Arbeit belastet mich so sehr, dass es schwierig ist, meinen Familienpflichten nachzukommen.	41,0 %	34,3 %	17,2 %	6,7 %	0,7 %
5	Aufgrund von Verpflichtungen durch die Arbeit muss ich Pläne für Familienaktivitäten ändern.	15,2 %	32,6 %	28,8 %	16,7 %	6,8 %
6	Die Anforderungen durch meine Familie oder meinen Partner / meine Partnerin behindern meine Arbeitsaktivitäten..	62,7 %	27,6 %	9,7 %	0,0 %	0,0 %
7	Ich muss Arbeitsaufgaben aufschieben wegen der zeitlichen Beanspruchung zu Hause.	72,4 %	24,6 %	3,0 %	0,0 %	0,0 %
8	Dinge, die ich bei der Arbeit tun möchte, werden wegen der Beanspruchung durch meine Familie / meinen Partner / meine Partnerin nicht erledigt.	78,4 %	20,1 %	1,5 %	0,0 %	0,0 %
9	Mein Privatleben behindert meine Verpflichtungen bei der Arbeit, wie z. B. pünktlich anzufangen, die täglichen Aufgaben zu erledigen oder Überstunden zu machen.	80,5 %	17,3 %	1,5 %	0,0 %	0,8 %
10	Familiäre Belastungen behindern meine Fähigkeit, meine Arbeitsaufgaben zu erledigen.	75,8 %	20,5 %	3,8 %	0,0 %	0,0 %



Berufsgenossenschaft  
für Gesundheitsdienst  
und Wohlfahrtspflege

**BGW Betriebsbarometer**  
**Personalbefragung**  
**Gemeinnützige Gesellschaft für**  
**Kinder- und Jugendhilfe des**  
**ASB mbH**

**Tabellarischer Ergebnisüberblick**  
**- Gesamtbericht -**

**Bereitgestellt von der**  
**Berufsgenossenschaft**  
**für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege**

**12.06. bis 14.07.2017**

# **Inhaltsüberblick**

<b>Was erwartet Sie auf den nächsten Seiten? .....</b>	<b>3</b>
<b>Ergebnisse der Basisbefragung .....</b>	<b>4</b>
<b>Überbetrieblicher Vergleich .....</b>	<b>14</b>
<b>Ergebnisse der Zusatzfragen .....</b>	<b>16</b>



## Was erwartet Sie auf den nächsten Seiten?

1. Abschnitt 1 enthält die Ergebnisse der **Basisbefragung**. Es wurden insgesamt **180** Antworten von **308** befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in die Auswertung einbezogen. Dies entspricht einer Rücklaufquote in Höhe von **58,4 Prozent**.
2. Dieses Ergebnis wird der **Vergleichsgruppe *Kinder- und Jugendhilfe*** gegenübergestellt. Die Vergleichsgruppe umfasst insgesamt **11** Befragungen mit **1.629** Befragten.
3. Im Abschnitt 2 wird Ihr Betriebsergebnis auf der Ebene von **Skalen** der Vergleichsgruppe gegenübergestellt.
4. Im letzten Abschnitt enthält der tabellarische Überblick Ihr Ergebnis bezüglich der **Zusatzfragen**.

## Ergebnisse der Basisbefragung

- Der tabellarische Ergebnisüberblick folgt der Struktur des **Basisfragebogens**. Das heißt, die Ergebnisse zu den Fragen werden in der Reihenfolge präsentiert, wie sie im Basisfragebogen gestellt wurden. Dabei werden zwei Tabellenformate angewendet.
- Tabellen-Format 1:** Für jede einzelne Frage bzw. jede Antwort je Frage wird zunächst die Anzahl der gültigen Werte in % angegeben. Dieser Wert wird, sofern Vergleichsdaten vorliegen, der Vergleichsgruppe gegenübergestellt (siehe Tabellen-Format 1).

Tabellen-Format 1			
	Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH		Kinder- und Jugendhilfe
	keine Angabe	in %	in %
Frage bzw. Merkmal	0	10,7 %	10,1 %
usw.			

- Format 2:** Für jede einzelne Frage bzw. für jedes Merkmal wird zunächst der bestmögliche Antwortwert – entweder „1“ oder „5“ – angegeben. Für Ihre Einrichtung wird dann auch hier wieder die Zahl fehlender Wert (keine Angabe, kurz: k. A.) sowie ein Mittel- bzw. Durchschnittswert „Ø“ ausgewiesen. Diesem Durchschnittswert wird der Durchschnitt der Vergleichsgruppe gegenübergestellt. Der direkte Vergleich bietet Ihnen eine erste Orientierung für das Abschneiden Ihrer Befragung (siehe Tabellen-Format 2).

Tabellen-Format 2						
	bester Antwortwert	Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH		Kinder- und Jugendhilfe	Abstand zum Gruppenbesten und Bewertung	
		k. A.	Ø	Ø	Gruppenbesten	Index
Frage bzw. Merkmal	5/1					<div> <span style="color: red;">●</span> bis <span style="color: red;">●●●</span>  oder <span style="color: green;">●</span> bis <span style="color: green;">●●●</span> </div>

- Da alle 5-stufigen **Antwortskalen des Basisfragebogens aufsteigen** von „1 = nie bzw. trifft gar nicht zu“ und „sehr oft bzw. trifft völlig zu = 5“ gilt folgende **Regel**: „Je höher der Mittelwert bzw. der Durchschnittswert desto häufiger oder zutreffender ist das jeweilige Merkmal.“

- Ist der Index gleich „1“, unterscheidet sich das Betriebsergebnis nicht vom „Gruppenbesten“; ist der Index z. B. gleich 1,06, so besagt dies, dass das Betriebsergebnis den Wert des Gruppenbesten um 6% übersteigt. Beträgt der Quotient 0,88, so besagt dies, dass das Betriebsergebnis den Wert des „Gruppenbesten“ um 12% unterschreitet.
- Für eine inhaltliche Einordnung des Vergleichs mit dem Gruppenbesten wird die Höhe des Abstandes bzw. des Index **mit Symbolen** bewertet: ● steht für ein besseres Ergebnis gegenüber dem Vergleichswert, ● signalisiert, dass das Befragungsergebnis im Vergleich schlechter abschneidet.
- Bei einem Symbol weicht das Ergebnis mindestens **15 bis 30 Prozent** ab. Zwei Symbole stehen für eine prozentuale Abweichung von mehr als **30 bis 50 Prozent**; drei Symbole signalisieren eine Abweichung von **mehr als 50 Prozent**.
- Je mehr **rote Symbole** (● bis ●●●) erreicht wurden, desto höher ist der Handlungsbedarf. Je mehr **grüne Symbole** (● bis ●●●) erscheinen, desto positiver stellt sich die Situation gegenüber dem Gruppenbesten dar.

**A****Tätigkeitsbereich****Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugend-  
hilfe des ASB mbH**

Leitung	7,5 %
Verwaltung	6,9 %
Pädagogisches Personal	78,2 %
Technisches Personal	7,5 %
keine Angabe	3,3 %

B		Arbeitszeit	
		Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH	Kinder- und Jugendhilfe
		in %	in %
B.1	Wie arbeiten Sie im Moment?		
	Vollzeit/mehr als 35 Wochenstunden	72,1 %	61,5 %
	Teilzeit/20 bis unter 35 Stunden pro Woche	24,6 %	33,0 %
	Teilzeit/weniger als 20 Stunden pro Woche	3,4 %	5,5 %
	Keine Angabe	0,6 %	2,0 %
B.2	Arbeiten Sie im Schichtdienst?		
	nie	43,8 %	59,6 %
	selten	6,8 %	6,4 %
	manchmal	5,7 %	5,3 %
	oft	4,5 %	4,2 %
	sehr oft	39,2 %	24,5 %
	Keine Angabe	2,2 %	2,7 %
B.3	Arbeiten Sie nachts?		
	nie	44,3 %	69,0 %
	selten	11,4 %	7,7 %
	manchmal	10,2 %	5,7 %
	oft	13,1 %	7,9 %
	sehr oft	21,0 %	9,6 %
	Keine Angabe	2,2 %	4,9 %
B.4	Arbeiten Sie am Wochenende?		
	nie	26,3 %	36,7 %
	selten	18,9 %	29,2 %
	manchmal	12,6 %	13,6 %
	oft	18,3 %	11,0 %
	sehr oft	24,0 %	9,5 %
	Keine Angabe	2,8 %	4,2 %
B.5	Leisten Sie Bereitschaftsdienste?		
	nie	39,2 %	65,8 %
	selten	12,5 %	10,1 %
	manchmal	14,8 %	9,5 %
	oft	11,4 %	5,8 %
	sehr oft	22,2 %	8,8 %
	Keine Angabe	2,2 %	5,5 %

B		Arbeitszeit (Fortsetzung)					
		bester Antwortwert	Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH			Kinder- und Jugendhilfe	Abstand zum Gruppenbesten und Bewertung
			k. A.	Ø	Ø	Gruppen- bester	Index
							<div><div>● bis</div><div>oder ● bis</div></div>
B.6	Alles in allem bin ich mit meinen Arbeitszeiten zufrieden.	5	1	3,9	4,1	4,4	0,89

C.1		Arbeitsaufgabe						
		bester Antwortwert	Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH		Kinder- und Jugendhilfe		Abstand zum Gruppenbesten und Bewertung	
			k. A.	Ø	Ø	Gruppenbesten		
C.1-1	Ich habe genügend Einfluss darauf, welche Arbeitsaufgaben mir zugeteilt werden.	5	0	3,3	3,5	3,8	0,87	● bis ●●● oder ●● bis ●●●
C.1-2	Ich kann mitbestimmen, auf welche Art und Weise ich meine Arbeit erledige.	5	0	3,8	4,0	4,3	0,88	
C.1-3	Ich kann meine Kenntnisse und Fertigkeiten ausreichend anwenden.	5	0	4,0	4,1	4,3	0,93	
C.1-4	Ich habe ausreichend Spielraum für eigene Planungen und Entscheidungen.	5	0	3,6	3,8	4,1	0,88	
C.1-5	Ich empfinde meine Tätigkeit als abwechslungsreich und interessant.	5	1	4,2	4,2	4,3	0,98	
C.1-6	Bei meiner Tätigkeit kann ich immer wieder Neues lernen und mich beruflich weiterentwickeln.	5	1	3,9	4,0	4,3	0,91	

C.2		Arbeitssituation						
	Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, ...	bester Antwortwert	Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH		Kinder- und Jugendhilfe		Abstand zum Gruppenbesten und Bewertung	
			k. A.	Ø	Ø	Gruppenbesten		
C.2-1	... dass Sie unter Zeitdruck stehen, der sich negativ auf Ihre Arbeit auswirkt?	1	0	3,1	3,2	2,5	1,24	●
C.2-2	... dass Ihnen ausreichende Informationen fehlen, um Ihre Arbeit gut zu machen?	1	0	2,8	2,6	2,4	1,17	●
C.2-3	... dass Sie Tätigkeiten übernehmen müssen, für die Sie nicht genügend ausgebildet sind?	1	1	2,2	2,0	1,8	1,22	●
C.2-4	... dass Ihre Arbeit durch unklare Zuständigkeiten erschwert wird?	1	2	2,7	2,4	2,2	1,23	●
C.2-5	... dass Sie die begonnene Arbeit unterbrechen müssen, weil Sie z. B. aktuell bei einer anderen Tätigkeit benötigt werden?	1	0	3,2	3,1	2,2	1,45	●●
C.2-6	... dass Sie so viel Arbeit haben, dass Sie die vorgesehenen Pausen nicht einhalten können?	1	0	3,2	2,8	2,2	1,45	●●
C.2-7	... dass Sie Überstunden machen müssen, um Ihre tägliche Arbeit zu schaffen?	1	1	2,9	2,7	2,3	1,26	●
C.2-8	... dass Sie für erkrankte Kolleginnen und Kollegen einspringen müssen?	1	2	3,0	2,9	2,2	1,36	●●

D.1		Arbeitsbereich						
		bester Antwort- wert	Gemeinnützige Ge- sellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH		Kinder- und Jugendhilfe		Abstand zum Gruppenbesten und Bewertung	
			k. A.	Ø	Ø	Gruppen- bester	Index	<div><div>● bis</div><div>●●●</div><div>oder ●</div><div>bis ●●●</div></div>
D.1-1	Die Arbeitsabläufe sind schlecht organisiert.	1	0	2,0	2,0	1,8	1,11	
D.1-2	Es gibt zu wenige Teambesprechungen.	1	2	1,7	1,9	1,6	1,06	
D.1-3	Die Besprechungen sind nutz- und wirkungslos.	1	3	1,8	1,9	1,7	1,06	
D.1-4	Die Mitarbeiter(innen) wechseln zu oft, sodass die Qualität der Arbeit darunter leidet.	1	2	2,2	1,9	1,4	1,57	●●●
D.1-5	Neue Mitarbeiter(innen) werden nicht genügend eingearbeitet, sodass die Qualität der Arbeit darunter leidet.	1	4	2,3	2,0	1,6	1,44	●●

D.2		Kolleginnen und Kollegen						
		bester Antwort- wert	Gemeinnützige Gesell- schaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH		Kinder- und Jugendhilfe		Abstand zum Gruppenbesten und Bewertung	
			k. A.	Ø	Ø	Gruppen- bester	Index	<div><div>● bis</div><div>●●●</div><div>oder ●</div><div>bis ●●●</div></div>
D.2-1	Mit ihrer Unterstützung kann ich immer rechnen.	5	0	4,3	4,4	4,5	0,96	
D.2-2	Von ihnen bekomme ich alle für die Arbeit wichtigen Informationen.	5	0	4,1	4,2	4,3	0,95	
D.2-3	Zwischen den Kolleg(inn)en besteht ein vertrauensvolles Verhältnis.	5	0	4,1	4,2	4,4	0,93	

D.3		Vorgesetzte						
		bester Antwort- wert	Gemeinnützige Gesell- schaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH		Kinder- und Jugendhilfe		Abstand zum Gruppenbesten und Bewertung	
			k. A.	Ø	Ø	Gruppen- bester	Index	<div><div>● bis</div><div>●●●</div><div>oder ●</div><div>bis ●●●</div></div>
D.3-1	Sie/Er fördert ein offenes Ge- sprächsklima.	5	0	3,9	3,8	4,4	0,89	
D.3-2	Ich kann mich voll auf sie/ihn verlas- sen, wenn es in meiner Arbeit schwierig wird.	5	1	4,1	3,9	4,3	0,95	
D.3-3	Mit Problemen und Konflikten wird offen und ehrlich umgegangen.	5	1	3,7	3,7	4,3	0,86	
D.3-4	Für meine Leistungen erhalte ich von meiner/meinem Vorgesetzten Lob und Anerkennung.	5	2	3,8	3,6	4,2	0,90	

## E

## Unternehmen und Betrieb

		bester Antwort- wert	Gemeinnützige Gesell- schaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH		Kinder- und Jugendhilfe		Abstand zum Gruppenbesten und Bewertung	
			k. A.	Ø	Ø	Gruppen- bester	Index	• bis ••• oder • bis ••••
E.1-1	Die Unternehmens-/Betriebsleitung fördert die regelmäßige Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter/-innen.	5	0	4,1	4,2	4,7	0,87	
E.1-2	Beschwerden der Mitarbeiter/-innen werden berücksichtigt.	5	1	3,1	3,5	3,7	0,84	•
E.1-3	Die Mitarbeiter/-innen werden von der Unternehmens-/Betriebsleitung umfassend informiert.	5	0	3,4	3,7	4,2	0,81	•
E.1-4	Man wird ermuntert, Verbesserungsvorschläge einzubringen.	5	1	3,4	3,6	4,0	0,85	•
E.1-5	Es werden ausreichende und interessante Fortbildungsmöglichkeiten angeboten.	5	3	3,5	3,8	4,5	0,78	•
E.1-6	Die Zusammenarbeit zwischen meiner Abteilung und anderen Abteilungen funktioniert gut.	5	0	3,4	3,5	3,6	0,94	

## F.1

## Ausstattung

		bester Antwort- wert	Gemeinnützige Gesell- schaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH		Kinder- und Jugendhilfe		Abstand zum Gruppenbesten und Bewertung	
			k. A.	Ø	Ø	Gruppen- bester	Index	• bis ••• oder • bis ••••
F.1-1	Es fehlt ein geeigneter Raum, in dem man sich in der Pause erholen kann.	1	1	3,5	2,9	2,2	1,59	•••
F.1-2	Die Räume, in denen ich arbeite, sind nicht zufriedenstellend ausgestattet (Möbel, Beleuchtung, Stühle usw.).	1	2	2,4	2,4	2,0	1,20	•
F.1-3	Es fehlen wichtige Arbeitsmittel (Instrumente, Hilfsmittel, Geräte, Transportmittel, Hilfsmittel zum Bewegen von Patienten/Bewohnern, Werkzeuge usw.).	1	1	2,1	2,0	1,6	1,31	••
F.1-4	Wichtige Arbeitsmittel (Instrumente, Hilfsmittel, Geräte, Transportmittel, Hilfsmittel zum Bewegen von Patienten/ Bewohnern, Werkzeuge usw.) sind nicht einsatzbereit.	1	5	1,8	1,8	1,5	1,20	•



F.2		Arbeitsschutz						
		bester Ant- wort- wert	Gemeinnützige Gesell- schaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH		Kinder- und Jugendhilfe		Abstand zum Gruppenbesten und Bewertung	
			k. A.	Ø	Ø	Gruppen- bester	Index	<div><div><div>• bis</div><div>•••</div><div>oder •</div><div>bis ••••</div></div></div>
F.2-1	Wir erhalten zum Thema Arbeitssi- cherheit eine ausreichende Unterwei- sung.	5	0	3,7	3,8	4,3	0,86	
F.2-2	Die praktische Einhaltung der Sicher- heitsvorschriften ist problemlos mög- lich.	5	2	3,7	3,8	4,1	0,90	
F.2-3	Unsere Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitssicherheit werden umge- setzt.	5	9	3,6	3,6	3,9	0,92	
F.2-4	Der Arbeitsschutz hat bei der Unter- nehmens-/Betriebsleitung einen hohen Stellenwert.	5	8	3,8	4,0	4,3	0,88	
F.2-5	Mir sind alle Ansprechpartner für die betriebliche Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz bekannt.	5	0	3,5	3,7	4,5	0,78	<div><div>•</div></div>

G.1		Arbeitszufriedenheit						
		bester Ant- wort- wert	Gemeinnützige Gesell- schaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH		Kinder- und Jugendhilfe		Abstand zum Gruppenbesten und Bewertung	
			k. A.	Ø	Ø	Gruppen- besten	Index	<div><div><div>• bis</div><div>•••</div><div>oder •</div><div>bis ••••</div></div></div>
G.1-1	Ich habe das Gefühl, mit meiner Arbeit etwas Sinnvolles zu tun.	5	3	4,3	4,5	4,7	0,91	
G.1-2	Trotz aller Belastungen befriedigt diese Arbeit.	5	4	3,9	4,1	4,4	0,89	
G.1-3	Alles in allem bin ich mit meiner Arbeit zufrieden.	5	4	4,0	4,2	4,4	0,91	

G.2		Arbeitsbezogene Gedanken und Arbeitsplatzunsicherheit						
		bester Ant- wort- wert	Gemeinnützige Gesell- schaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH		Kinder- und Jugendhilfe		Abstand zum Gruppenbesten und Bewertung	
			k. A.	Ø	Ø	Gruppen- besten	Index	<div><div>● bis</div><div>●●●</div><div>oder ●</div><div>bis ●●●</div></div>
G.2-1	... sich nach einer anderen Stelle um- zusehen?	1	2	2,5	2,3	2,1	1,19	<div>●</div>
G.2-2	... Ihren Beruf ganz aufzugeben und eine andere berufliche Tätigkeit zu beginnen?	1	3	1,8	1,8	1,7	1,06	
G.3-1	... Sie Ihren Arbeitsplatz verlieren?	1	2	1,7	2,1	1,7	1,00	
G.3-2	... es schwierig für Sie wäre, eine neue Arbeit zu finden, wenn Sie arbeitslos würden?	1	1	1,7	2,2	1,7	1,00	

H.1		Gesundheit						
		bester Ant- wort- wert	Gemeinnützige Gesell- schaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH		Kinder- und Jugendhilfe		Abstand zum Gruppenbesten und Bewertung	
			k. A.	Ø	Ø	Gruppen- bester	Index	<div><div><div>● bis</div><div>●●●</div></div>oder<div><div>●</div><div>●●● bis</div></div></div>
H.1-1	Herzklopfen, Herzjagen, Herzstolpern	1	2	1,7	1,7	1,5	1,13	
H.1-2	Magenschmerzen	1	4	1,8	1,8	1,7	1,06	
H.1-3	Sodbrennen und saures Aufstoßen	1	1	1,5	1,5	1,4	1,07	
H.1-4	Kreuz- und Rückenschmerzen	1	1	2,7	2,9	2,4	1,13	
H.1-5	Nacken- und Schulterschmerzen	1	1	2,8	3,0	2,6	1,08	
H.1-6	Schlafstörungen	1	1	2,5	2,4	2,0	1,25	●
H.1-7	Mattigkeit	1	1	2,5	2,5	2,0	1,25	●
H.1-8	Kopfschmerzen	1	1	2,2	2,4	2,2	1,00	
H.1-9	Rasche Erschöpfbarkeit	1	2	2,1	2,2	2,0	1,05	
H.1-10	Anfallsweise Herzbeschwerden	1	2	1,3	1,3	1,2	1,08	
H.1-11	Hautrötungen	1	2	1,5	1,5	1,4	1,07	
H.1-12	Trockene und/oder schuppige Haut	1	1	1,7	1,8	1,6	1,06	
H.1-13	Juckreiz	1	2	1,5	1,5	1,4	1,07	

H.2		Gesundheitszustand		
		Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH		Kinder- und Jugendhilfe
H.2	Glauben Sie, dass Sie ausgehend von Ihrem jetzigen Gesundheitszustand, Ihre derzeitige Arbeit auch in den nächsten zwei Jahren ausüben können?	in %		in %
	ziemlich sicher	82,1 %		85,4 %
	nicht sicher	15,6 %		13,1 %
	unwahrscheinlich	2,2 %		1,4 %
	keine Angabe	0,6 %		1,9 %

H.3		Unfälle		
		Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH		Kinder- und Jugendhilfe
H.3-1	Hatten Sie in den letzten zwölf Monaten einen Unfall im Zusammenhang mit der Arbeit?	in %		in %
	Unfall auf dem Weg zur/von der Arbeit	2,4 %		2,6 %
	Unfall auf dem Dienstweg/der Dienstreise	3,6 %		1,5 %
	Unfall bei der Arbeit	12,7 %		10,3 %
	keinen Unfall im Zusammenhang mit der Arbeit	81,3 %		85,6 %
	Keine Angabe	7,8 %		8,6 %
H.3-2	Ja, ich war wegen dieses Unfalls krank geschrieben.	17,7 %		10,7 %

<b>I.1 Geschlecht</b>			
	Männer	24,6 %	16,7 %
	Frauen	75,4 %	83,3 %
	keine Angabe	7,2 %	6,3 %
<b>I.2 Alter</b>			
	unter 20 Jahren	0,0 %	0,4 %
	20 bis 29 Jahre	22,2 %	17,1 %
	30 bis 39 Jahre	28,1 %	23,3 %
	40 bis 49 Jahre	24,6 %	31,5 %
	50 bis 59 Jahre	21,6 %	24,3 %
	60 Jahr und älter	3,6 %	3,5 %
	keine Angabe	7,2 %	6,9 %
<b>I.3 Wie lange arbeiten Sie bereits in Ihrem Beruf?</b>			
	weniger als 1 Jahr	4,1 %	5,7 %
	1 bis 2 Jahre	6,4 %	6,6 %
	über 2 bis 5 Jahre	16,4 %	14,8 %
	über 5 bis 10 Jahre	17,5 %	14,5 %
	mehr als 10 Jahre	55,6 %	58,5 %
	keine Angabe	5,0 %	6,1 %
<b>I.4 Wie lange arbeiten Sie bereits für Ihren derzeitigen Arbeitgeber?</b>			
	weniger als 1 Jahr	6,4 %	10,0 %
	1 bis 2 Jahre	12,3 %	10,8 %
	über 2 bis 5 Jahre	22,2 %	28,3 %
	über 5 bis 10 Jahre	23,4 %	23,7 %
	mehr als 10 Jahre	35,7 %	27,3 %
	keine Angabe	5,0 %	6,6 %
<b>I.5 Haben Sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag?</b>			
	ja	85,5 %	80,0 %
	nein	14,5 %	20,0 %
	keine Angabe	3,9 %	5,2 %
<b>I.6 Was ist Ihr höchster Bildungsabschluss?</b>			
	kein Schulabschluss	0,0 %	0,3 %
	Volk-/Hauptschulabschluss	0,6 %	2,9 %
	mittlere Reife/Berufsfachschule	36,5 %	40,5 %
	Abitur/Fachabitur	19,2 %	22,0 %
	akademischer Abschluss (z. B. Fachhochschule, Universität)	43,7 %	34,3 %
	keine Angabe	7,2 %	7,8 %
<b>I.7 Haben Sie Führungsverantwortung?</b>			
	ja	23,8 %	25,0 %
	nein	76,2 %	75,0 %
	keine Angabe	6,7 %	7,9 %

# Überbetrieblicher Vergleich

- Im Anschluss an die Ergebnisse der Basisbefragung folgt ein Vergleich des Ergebnisses Ihrer Befragung auf der Ebene von **Skalen**. Für eine Skala werden einzelne Items zusammengefasst. Skalen erlauben eine Gesamteinschätzung für einen konstruierten Sachverhalt wie z.B. Entscheidungsspielraum, Aufgabenvielfalt etc. gegenüber der Vergleichsgruppe.
- Für jede Skala wird zunächst der bestmögliche Skalenwert – entweder „1“ oder „5“ – angegeben. Für Ihre Befragung wird dann auch hier wieder ein Mittel- bzw. Durchschnittswert „Ø“ für die jeweilige Skala ausgewiesen. Dieser Wert ist wieder vergleichbar mit einem Skalenwert, der im Durchschnitt der Vergleichsgruppe erreicht wurde. Der Vergleich bietet Ihnen – zusammen mit dem ausgewiesenen bestmöglichen Skalenwert – eine erste Orientierung.
- Ferner können Sie sich auch auf der Ebene der Skalen wieder mit dem „Gruppenbesten“ der Vergleichsgruppe messen. Hierzu wird der jemals in einer Befragung beste erreichte Skalenwert ausgewiesen. Der Index\_2 ist hier der Quotient aus dem Skalenwert Ihrer Befragung und dem Gruppenbesten beim Skalenvergleich.
- Für eine inhaltliche Einordnung des Skalenvergleichs wird die Höhe des Index\_2 mit Symbolen bewertet: Auch hier steht ● für ein besseres Ergebnis gegenüber dem Vergleichswert, ● signalisiert ein schlechteres Abschneiden Ihres Betriebes. Bei *einem* Symbol weicht das Ergebnis mindestens 15 bis 30 Prozent ab. *Zwei* Symbole stehen für eine prozentuale Abweichung von mehr als 30 bis 50 Prozent; *drei* Symbole signalisieren eine Abweichung von mehr als 50 Prozent.
- Je mehr rote Symbole (● bis ●●●) erreicht wurden, desto höher ist der Handlungsbedarf. Je mehr grüne Symbole (● bis ●●●), desto positiver stellt sich die Situation dar.
- Es wird zwischen Skalen auf der Basis von positiven Merkmalen sowie zwischen negativen Merkmalen der Arbeitssituation unterschieden.

## 1. Positive Merkmale der Arbeitssituation

Skala (Items FB-Nummer)	bester Skalen- wert	Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH	Kinder- und Jugendhilfe	Gruppen- bester	Abstand zum Gruppenbesten und Bewertung	Index_2	<div> <div> <div>● bis</div> <div>oder</div> <div>● bis</div> </div> <div> <div>● ● ● ●</div> </div> </div>
		Ø	Ø				
Entscheidungsspielraum (C.1-1 & C.1-2, C.1-4)	5	3,6	3,8	4,0	0,90		
Aufgabenvielfalt (C.1-3, C.1-5 & C.1-6)	5	4,0	4,1	4,2	0,95		
kollegiale Unterstützung (D.2-1 bis D.2-3)	5	4,2	4,2	4,4	0,95		
Führungsverhalten (D.3-1 bis D.3-4)	5	3,9	3,8	4,3	0,91		
Fort- und Weiterbildung (E.1-1 & E.1-5)	5	3,8	4,0	4,6	0,83		●
Partizipation (E.1-2, E.1-3 & E.1-4)	5	3,3	3,6	3,9	0,85		●
Sicherheit (F.2-1 bis F.2-5)	5	3,7	3,8	4,1	0,90		
Arbeitszufriedenheit (G.1-1 bis G.1-3)	5	4,1	4,2	4,5	0,91		

## 2. Negative Merkmale der Arbeitssituation

Skala (Items FB-Nummer)	bester Skalen- wert	Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH	Kinder- und Jugendhilfe	Gruppen- bester	Abstand zum Gruppenbesten und Bewertung	Index_2	<div> <div> <div>● bis</div> <div>oder</div> <div>● bis</div> </div> <div> <div>● ● ● ●</div> </div> </div>
		Ø	Ø				
Zeitdruck und Überlastung (C.2-1, C.2-6, C.2-7)	1	3,1	2,9	2,4	1,29		●
Überforderung (C.2.3)	1	2,2	2,0	1,8	1,22		●
Defizite der Arbeitslogistik (C.2.4, D.1-1 bis D.1-5)	1	2,1	2,0	1,8	1,17		●
Ausstattungsängel (F.1-1 bis F.1-4)	1	2,4	2,3	2,0	1,20		●
Fluktuationsneigung (G.2-1 & G.2-2)	1	2,1	2,0	1,9	1,11		
Arbeitsplatzunsicherheit (G.3-1 & G.3-2)	1	1,7	2,1	1,7	1,00		

## Ergebnisse der Zusatzfragen

**Abschließend** enthält der tabellarische Ergebnisüberblick eine Übersicht zu den Ergebnissen der gewählten Zusatzmodule. Folgende Module wurden gewählt:

- **Zusatzmodul B:** Arbeiten und Leben im Gleichgewicht
- **Zusatzmodul FJ:** Belastungen im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und ihren Angehörigen

## Zusatzmodul B: Arbeiten und Leben im Gleichgewicht

Wie treffend sind die folgenden Aussagen in Bezug auf Ihre persönliche und berufliche Situation?

		trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	teils, teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
1	Die Anforderungen meiner Arbeit behindern mein Privat-/Familienleben.	14,0 %	29,6 %	25,1 %	17,3 %	14,0 %
2	Die Zeit, die meine Arbeit einnimmt, macht es schwer, meinen Familienpflichten nachzukommen.	22,9 %	24,6 %	26,8 %	15,1 %	10,6 %
3	Dinge, die ich zu Hause tun möchte, schaffe ich nicht, weil mich meine Arbeit so fordert.	23,9 %	22,2 %	32,2 %	13,9 %	7,8 %
4	Die Arbeit belastet mich so sehr, dass es schwierig ist, meinen Familienpflichten nachzukommen.	38,3 %	28,3 %	20,0 %	10,0 %	3,3 %
5	Aufgrund von Verpflichtungen durch die Arbeit muss ich Pläne für Familienaktivitäten ändern.	22,8 %	25,6 %	18,9 %	17,8 %	15,0 %
6	Die Anforderungen durch meine Familie oder meinen Partner/meine Partnerin behindern meine Arbeitsaktivitäten.	59,2 %	33,0 %	6,7 %	1,1 %	0,0 %
7	Ich muss Arbeitsaufgaben aufschieben wegen der zeitlichen Beanspruchung zu Hause.	71,5 %	24,0 %	4,5 %	0,0 %	0,0 %
8	Dinge, die ich bei der Arbeit tun möchte, werden wegen der Beanspruchung durch meine Familie/meinen Partner/meine Partnerin nicht erledigt.	83,2 %	12,8 %	3,9 %	0,0 %	0,0 %
9	Mein Privatleben behindert meine Verpflichtungen bei der Arbeit, wie z. B. pünktlich anzufangen, die täglichen Aufgaben zu erledigen oder Überstunden zu machen.	78,8 %	17,3 %	3,9 %	0,0 %	0,0 %
10	Familiäre Belastungen behindern meine Fähigkeit, meine Arbeitsaufgaben zu erledigen.	78,5 %	18,1 %	2,8 %	0,6 %	0,0 %

## Zusatzmodul FJ: Belastungen im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und ihren Angehörigen

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf **das Verhältnis zwischen Ihnen und den Kindern/ Jugendlichen und ihren Angehörigen** zu?

Bei meiner Arbeit ...	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	teils, teils	trifft eher zu	trifft völlig zu	trifft auf meine Arbeit nicht zu
1 ... belastet es mich, dass manche Kinder/Jugendliche sich selbst verletzen, suizidal sind bzw. psychisch krank.	17,2 %	36,2 %	17,2 %	9,2 %	3,4 %	16,7 %
2 ... fühle ich mich durch nörgelnde, aggressive Kinder/Jugendliche belastet.	15,3 %	30,1 %	25,6 %	11,9 %	4,5 %	12,5 %
3 ... werde ich häufig in familiäre Konflikte der Kinder/Jugendlichen hineingezogen.	18,4 %	25,9 %	26,4 %	6,9 %	8,6 %	13,8 %
4 ... habe ich genug Zeit mich um Belange und Bedürfnisse der Kinder/Jugendlichen zu kümmern.	5,7 %	14,4 %	36,8 %	23,6 %	7,5 %	12,1 %
5 ... fühle ich mich belastet durch Kinder/Jugendliche, die nicht freiwillig hier sind.	27,8 %	30,7 %	15,3 %	5,1 %	2,3 %	18,8 %
6 ... belastet mich der herzlose Umgang einiger Angehöriger mit den Kindern/Jugendlichen.	10,8 %	30,7 %	27,8 %	14,2 %	5,1 %	11,4 %
7 ... entstehen Konflikte, da die Angehörigen und/oder Kinder/Jugendlichen Leistungen einfordern, die in der Maßnahme nicht vorgesehen sind.	19,4 %	35,4 %	20,6 %	8,0 %	1,7 %	14,9 %
8 ... habe ich mit Angehörigen zu tun, die an meiner fachlichen Kompetenz zweifeln.	42,0 %	30,1 %	13,6 %	2,8 %	0,6 %	10,8 %
9 ... habe ich mit Kindern/ Jugendlichen und Angehörigen zu tun, die mit rechtlichen Schritten drohen, wenn die Maßnahmen nicht ihren Vorstellungen entsprechen.	43,8 %	22,2 %	14,2 %	4,5 %	1,7 %	13,6 %
10 ... muss ich mich zusätzlich um Angehörige kümmern, die durch die notwendige Mitarbeit überlastet sind..	26,7 %	23,9 %	23,3 %	7,4 %	2,8 %	15,9 %
11 ... habe ich ein unbehagliches Gefühl wegen der Art und Weise, wie ich mit manchen Kindern/ Jugendlichen/Familien umgegangen bin.	48,9 %	29,5 %	6,8 %	2,8 %	0,0 %	11,9 %





Berufsgenossenschaft  
für Gesundheitsdienst  
und Wohlfahrtspflege

# **BGW Betriebsbarometer Personalbefragung Pädagogisches Personal**

## **Tabellarischer Ergebnisüberblick - Teilauswertung -**

**Bereitgestellt von der  
Berufsgenossenschaft  
für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege**

**12.06. bis 14.07.2017**

(110)

**IGES**

# **Inhaltsüberblick**

<b>Was erwartet Sie auf den nächsten Seiten? .....</b>	<b>3</b>
<b>Ergebnisse der Basisbefragung .....</b>	<b>4</b>
<b>Innerbetrieblicher Vergleich.....</b>	<b>13</b>
<b>Ergebnisse der Zusatzfragen .....</b>	<b>14</b>

## Was erwartet Sie auf den nächsten Seiten?

1. Abschnitt 1 enthält die Ergebnisse der **Basisbefragung**. Insgesamt wurden **136** Antworten von befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in die Auswertung einbezogen.
2. Dieses Ergebnis wird der **Vergleichsgruppe *Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH*** insgesamt gegenübergestellt. Die Vergleichsgruppe umfasst die Antworten von **180** Befragten.
3. Im Abschnitt 2 wird Ihr Betriebsergebnis auf der Ebene von **Skalen** der Vergleichsgruppe gegenübergestellt.
4. Im letzten Abschnitt enthält der tabellarische Überblick Ihr Ergebnis bezüglich der **Zusatzfragen**.

## Ergebnisse der Basisbefragung

- Der tabellarische Ergebnisüberblick folgt der Struktur des **Basisfragebogens**. Das heißt, die Ergebnisse zu den Fragen werden in der Reihenfolge präsentiert, wie sie im Basisfragebogen gestellt wurden. Dabei werden zwei Tabellenformate angewendet.
- Tabellen-Format 1:** Für jede einzelne Frage bzw. jede Antwort je Frage wird zunächst die Anzahl der gültigen Werte in % angegeben. Dieser Wert wird, sofern Vergleichsdaten vorliegen, der Vergleichsgruppe gegenübergestellt (siehe Tabellen-Format 1).

Tabellen-Format 1			
	Pädagogisches Personal		Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH
	keine Angabe	in %	in %
Frage bzw. Merkmal	0	10,7 %	10,1 %

- Format 2:** Für jede einzelne Frage bzw. für jedes Merkmal wird zunächst der bestmögliche Antwortwert – entweder „1“ oder „5“ – angegeben. Für Ihre Einrichtung wird dann auch hier wieder die Zahl fehlender Wert (keine Angabe, kurz: k. A.) sowie ein Mittel- bzw. Durchschnittswert „Ø“ ausgewiesen. Diesem Durchschnittswert wird der Durchschnitt der Vergleichsgruppe gegenübergestellt. Der direkte Vergleich bietet Ihnen eine erste Orientierung für das Abschneiden Ihrer Befragung (siehe Tabellen-Format 2).

Tabellen-Format 2				
	bester Antwortwert	Pädagogisches Personal	Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH	Abstand/Bewertung
		k. A.    Ø	Ø	Index    ● oder ●
Frage bzw. Merkmal	5/1			

- Der **Index** ist der Quotient aus dem Durchschnittswert des Tätigkeitsbereichs und der Vergleichsgruppe.
- Ist der Index gleich „1“, unterscheidet sich das Ergebnis nicht von der Vergleichsgruppe; ist er z. B. gleich 1,06, so besagt dies, dass das Ergebnis höher ausfällt und zwar um insgesamt 6%. Beträgt der Quotient 0,88, so besagt dies, dass das Ergebnis für den Tätigkeitsbereich niedriger ausfällt gegenüber der Vergleichsgruppe und zwar um 12%.
- Für eine inhaltliche Einordnung des Vergleichs mit der Vergleichsgruppe wird die Höhe des Abstandes bzw. des Index mit Symbolen bewertet: ● steht für ein um mindestens 10 Prozent besseres Ergebnis gegenüber dem Vergleichswert, ● signalisiert, dass dieser Tätigkeitsbereich im Vergleich um mindestens 10 Prozent schlechter abschneidet.

A	Tätigkeitsbereich	
	Pädagogisches Personal	Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH
	in %	in %
Pädagogisches Personal	100,0 %	78,2 %
keine Angabe	0,0 %	3,3 %

B		Arbeitszeit	
		Pädagogisches Personal	Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH
		in %	in %
B.1	Wie arbeiten Sie im Moment?		
	Vollzeit/mehr als 35 Wochenstunden	70,6 %	72,1 %
	Teilzeit/20 bis unter 35 Stunden pro Woche	25,7 %	24,6 %
	Teilzeit/weniger als 20 Stunden pro Woche	3,7 %	3,4 %
	Keine Angabe	0,0 %	0,6 %
B.2	Arbeiten Sie im Schichtdienst?		
	nie	30,6 %	43,8 %
	selten	6,7 %	6,8 %
	manchmal	6,0 %	5,7 %
	oft	6,0 %	4,5 %
	sehr oft	50,7 %	39,2 %
	Keine Angabe	1,5 %	2,2 %
B.3	Arbeiten Sie nachts?		
	nie	32,1 %	44,3 %
	selten	10,4 %	11,4 %
	manchmal	13,4 %	10,2 %
	oft	17,2 %	13,1 %
	sehr oft	26,9 %	21,0 %
	Keine Angabe	1,5 %	2,2 %
B.4	Arbeiten Sie am Wochenende?		
	nie	15,8 %	26,3 %
	selten	16,5 %	18,9 %
	manchmal	13,5 %	12,6 %
	oft	22,6 %	18,3 %
	sehr oft	31,6 %	24,0 %
	Keine Angabe	2,2 %	2,8 %
B.5	Leisten Sie Bereitschaftsdienste?		
	nie	25,4 %	39,2 %
	selten	14,9 %	12,5 %
	manchmal	16,4 %	14,8 %
	oft	14,9 %	11,4 %
	sehr oft	28,4 %	22,2 %
	Keine Angabe	1,5 %	2,2 %

B		Arbeitszeit (Fortsetzung)				
		bester Antwortwert	Pädagogisches Personal		Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH	Abstand/ Bewertung
			k. A.	Ø	Ø	Index <span>🔴</span> oder <span>🟢</span>
B.6	Alles in allem bin ich mit meinen Arbeitszeiten zufrieden.	5	0	3,7	3,9	0,95

C.1						Arbeitsaufgabe		Material
		bester Antwort- wert	Pädagogisches Personal		Gemeinnützige Ge- sellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH	Abstand/ Bewertung		
			k. A.	Ø	Ø	Index	● oder ●	
C.1-1	Ich habe genügend Einfluss darauf, welche Arbeitsaufgaben mir zugeteilt werden.	5	0	3,3	3,3	1,00		
C.1-2	Ich kann mitbestimmen, auf welche Art und Weise ich meine Arbeit erledige.	5	0	3,8	3,8	1,00		
C.1-3	Ich kann meine Kenntnisse und Fertigkeiten ausreichend anwenden.	5	0	3,9	4,0	0,98		
C.1-4	Ich habe ausreichend Spielraum für eigene Planungen und Entscheidungen.	5	0	3,5	3,6	0,97		
C.1-5	Ich empfinde meine Tätigkeit als abwechslungsreich und interessant.	5	0	4,2	4,2	1,00		
C.1-6	Bei meiner Tätigkeit kann ich immer wieder Neues lernen und mich beruflich weiterentwickeln.	5	0	3,9	3,9	1,00		

C.2		Arbeitssituation				
		bester Antwort- wert	Pädagogisches Personal		Gemeinnützige Ge- sellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH	Abstand/ Bewertung
			k. A.	Ø	Ø	Index <span>●</span> oder <span>●</span>
C.2-1	... dass Sie unter Zeitdruck stehen, der sich negativ auf Ihre Arbeit auswirkt?	1	0	3,2	3,1	1,03
C.2-2	... dass Ihnen ausreichende Informati- onen fehlen, um Ihre Arbeit gut zu machen?	1	0	2,8	2,8	1,00
C.2-3	... dass Sie Tätigkeiten übernehmen müssen, für die Sie nicht genügend ausgebildet sind?	1	1	2,1	2,2	0,95
C.2-4	... dass Ihre Arbeit durch unklare Zu- ständigkeiten erschwert wird?	1	2	2,7	2,7	1,00
C.2-5	... dass Sie die begonnene Arbeit unterbrechen müssen, weil Sie z. B. aktuell bei einer anderen Tätigkeit benötigt werden?	1	0	3,2	3,2	1,00
C.2-6	... dass Sie so viel Arbeit haben, dass Sie die vorgesehenen Pausen nicht einhalten können?	1	0	3,4	3,2	1,06
C.2-7	... dass Sie Überstunden machen müssen, um Ihre tägliche Arbeit zu schaffen?	1	0	3,0	2,9	1,03
C.2-8	... dass Sie für erkrankte Kolleginnen und Kollegen einspringen müssen?	1	2	3,1	3,0	1,03

D.1 Arbeitsbereich					
		bester Antwortwert	Pädagogisches Personal		Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH
			k. A.	Ø	
					Abstand/Bewertung
					Index <span style="color: red;">●</span> oder <span style="color: green;">●</span>
D.1-1	Die Arbeitsabläufe sind schlecht organisiert.	1	0	2,1	2,0
D.1-2	Es gibt zu wenige Teambesprechungen.	1	2	1,7	1,7
D.1-3	Die Besprechungen sind nutz- und wirkungslos.	1	1	1,9	1,8
D.1-4	Die Mitarbeiter(innen) wechseln zu oft, sodass die Qualität der Arbeit darunter leidet.	1	1	2,3	2,2
D.1-5	Neue Mitarbeiter(innen) werden nicht genügend eingearbeitet, sodass die Qualität der Arbeit darunter leidet.	1	1	2,4	2,3

D.2 Kolleginnen und Kollegen					
		bester Antwortwert	Pädagogisches Personal		Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH
			k. A.	Ø	
					Abstand/Bewertung
					Index <span style="color: red;">●</span> oder <span style="color: green;">●</span>
D.2-1	Mit ihrer Unterstützung kann ich immer rechnen.	5	0	4,3	4,3
D.2-2	Von ihnen bekomme ich alle für die Arbeit wichtigen Informationen.	5	0	4,1	4,1
D.2-3	Zwischen den Kolleg(inn)en besteht ein vertrauensvolles Verhältnis.	5	0	4,0	4,1

D.3 Vorgesetzte					
		bester Antwortwert	Pädagogisches Personal		Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH
			k. A.	Ø	
					Abstand/Bewertung
					Index <span style="color: red;">●</span> oder <span style="color: green;">●</span>
D.3-1	Sie/Er fördert ein offenes Gesprächsklima.	5	0	3,8	3,9
D.3-2	Ich kann mich voll auf sie/ihn verlassen, wenn es in meiner Arbeit schwierig wird.	5	0	4,0	4,1
D.3-3	Mit Problemen und Konflikten wird offen und ehrlich umgegangen.	5	0	3,6	3,7
D.3-4	Für meine Leistungen erhalte ich von meiner/meinem Vorgesetzten Lob und Anerkennung.	5	1	3,7	3,8





**E****Unternehmen und Betrieb**

		bester Antwort- wert	Pädagogisches Personal		Gemeinnützige Ge- sellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH	Abstand/ Bewertung
			k. A.	Ø		
E.1-1	Die Unternehmens-/Betriebsleitung fördert die regelmäßige Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter/-innen.	5	0	4,0	4,1	0,98
E.1-2	Beschwerden der Mitarbeiter/-innen werden berücksichtigt.	5	1	3,0	3,1	0,97
E.1-3	Die Mitarbeiter/-innen werden von der Unternehmens-/Betriebsleitung umfassend informiert.	5	0	3,3	3,4	0,97
E.1-4	Man wird ermuntert, Verbesserungsvorschläge einzubringen.	5	1	3,2	3,4	0,94
E.1-5	Es werden ausreichende und interessante Fortbildungsmöglichkeiten angeboten.	5	3	3,4	3,5	0,97
E.1-6	Die Zusammenarbeit zwischen meiner Abteilung und anderen Abteilungen funktioniert gut.	5	0	3,2	3,4	0,94

**F.1****Ausstattung**

		bester Antwort- wert	Pädagogisches Personal		Gemeinnützige Ge- sellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH	Abstand/ Bewertung
			k. A.	Ø		
F.1-1	Es fehlt ein geeigneter Raum, in dem man sich in der Pause erholen kann.	1	1	3,8	3,5	1,09
F.1-2	Die Räume, in denen ich arbeite, sind nicht zufriedenstellend ausgestattet (Möbel, Beleuchtung, Stühle usw.).	1	1	2,4	2,4	1,00
F.1-3	Es fehlen wichtige Arbeitsmittel (Instrumente, Hilfsmittel, Geräte, Transportmittel, Hilfsmittel zum Bewegen von Patienten/Bewohnern, Werkzeuge usw.).	1	1	2,2	2,1	1,05
F.1-4	Wichtige Arbeitsmittel (Instrumente, Hilfsmittel, Geräte, Transportmittel, Hilfsmittel zum Bewegen von Patienten/ Bewohnern, Werkzeuge usw.) sind nicht einsatzbereit.	1	5	1,9	1,8	1,06

F.2		Arbeitsschutz				
		bester Antwortwert	Pädagogisches Personal		Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH	Abstand/ Bewertung
			k. A.	Ø	Ø	Index  oder 
F.2-1	Wir erhalten zum Thema Arbeitssicherheit eine ausreichende Unterweisung.	5	0	3,6	3,7	0,97
F.2-2	Die praktische Einhaltung der Sicherheitsvorschriften ist problemlos möglich.	5	2	3,6	3,7	0,97
F.2-3	Unsere Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitssicherheit werden umgesetzt.	5	9	3,5	3,6	0,97
F.2-4	Der Arbeitsschutz hat bei der Unternehmens-/Betriebsleitung einen hohen Stellenwert.	5	8	3,7	3,8	0,97
F.2-5	Mir sind alle Ansprechpartner für die betriebliche Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz bekannt.	5	0	3,3	3,5	0,94

G.1							Arbeitszufriedenheit			
		bester Antwortwert	Pädagogisches Personal		Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH	Abstand/ Bewertung				
			k. A.	Ø	Ø	Index	● oder ●			
G.1-1	Ich habe das Gefühl, mit meiner Arbeit etwas Sinnvolles zu tun.	5	2	4,2	4,3	0,98				
G.1-2	Trotz aller Belastungen befriedigt diese Arbeit.	5	3	3,8	3,9	0,97				
G.1-3	Alles in allem bin ich mit meiner Arbeit zufrieden.	5	2	3,8	4,0	0,95				

G.2 – G.3							Arbeitsbezogene Gedanken und Arbeitsplatzunsicherheit				
		bester Antwortwert	Pädagogisches Personal		Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH	Abstand/ Bewertung					
			k. A.	Ø		Ø	Index	● oder ●			
G.2-1	... sich nach einer anderen Stelle umzusehen?	1	1	2,7	2,5	1,08					
G.2-2	... Ihren Beruf ganz aufzugeben und eine andere berufliche Tätigkeit zu beginnen?	1	2	1,8	1,8	1,00					
G.3-1	... Sie Ihren Arbeitsplatz verlieren?	1	2	1,7	1,7	1,00					
G.3-2	... es schwierig für Sie wäre, eine neue Arbeit zu finden, wenn Sie arbeitslos würden?	1	1	1,6	1,7	0,94					

**H.1****Gesundheit**

	bester Antwortwert	Pädagogisches Personal		Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH	Abstand und Bewertung
		k. A.	Ø	Ø	Index <span style="color: red;">●</span> oder <span style="color: green;">●</span>
H.1-1	Herzklopfen, Herzjagen, Herzstolpern	1	1	1,7	1,00
H.1-2	Magenschmerzen	1	4	1,8	1,00
H.1-3	Sodbrennen und saures Aufstoßen	1	1	1,5	1,00
H.1-4	Kreuz- und Rückenschmerzen	1	1	2,7	1,00
H.1-5	Nacken- und Schulterschmerzen	1	1	2,8	1,00
H.1-6	Schlafstörungen	1	1	2,6	1,04
H.1-7	Mattigkeit	1	1	2,6	1,04
H.1-8	Kopfschmerzen	1	1	2,2	1,00
H.1-9	Rasche Erschöpfbarkeit	1	1	2,2	1,05
H.1-10	Anfallsweise Herzbeschwerden	1	1	1,3	1,00
H.1-11	Hautrötungen	1	2	1,5	1,00
H.1-12	Trockene und/oder schuppige Haut	1	1	1,7	1,00
H.1-13	Juckreiz	1	2	1,5	1,00

**H.2****Gesundheitszustand**

		Pädagogisches Personal	Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH
H.2	<b>Glauben Sie, dass Sie ausgehend von Ihrem jetzigen Gesundheitszustand, Ihre derzeitige Arbeit auch in den nächsten zwei Jahren ausüben können?</b>	in %	in %
	ziemlich sicher	79,3 %	82,1 %
	nicht sicher	17,8 %	15,6 %
	unwahrscheinlich	3,0 %	2,2 %
	keine Angabe	0,7 %	0,6 %

**H.3****Unfälle**

		Pädagogisches Personal	Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH
H.3-1	<b>Hatten Sie in den letzten zwölf Monaten einen Unfall im Zusammenhang mit der Arbeit?</b>	in %	in %
	Unfall auf dem Weg zur/von der Arbeit	1,6 %	2,4 %
	Unfall auf dem Dienstweg/der Dienstreise	4,0 %	3,6 %
	Unfall bei der Arbeit	14,4 %	12,7 %
	keinen Unfall im Zusammenhang mit der Arbeit	80,0 %	81,3 %
	Keine Angabe	8,1 %	7,8 %
H.3-2	<b>Ja, ich war wegen dieses Unfalls krank geschrieben.</b>	12,7 %	17,7 %

		Pädagogisches Personal	Gemeinnützige Gesellschaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH
		in %	in %
I.1	<b>Geschlecht</b>		
	Männer	22,7 %	24,6 %
	Frauen	77,3 %	75,4 %
	keine Angabe	5,9 %	7,2 %
I.2	<b>Alter</b>		
	unter 20 Jahren	0,0 %	0,0 %
	20 bis 29 Jahre	26,6 %	22,2 %
	30 bis 39 Jahre	32,8 %	28,1 %
	40 bis 49 Jahre	18,8 %	24,6 %
	50 bis 59 Jahre	19,5 %	21,6 %
	60 Jahr und älter	2,3 %	3,6 %
	keine Angabe	5,9 %	7,2 %
I.3	<b>Wie lange arbeiten Sie bereits in Ihrem Beruf?</b>		
	weniger als 1 Jahr	4,7 %	4,1 %
	1 bis 2 Jahre	8,6 %	6,4 %
	über 2 bis 5 Jahre	18,8 %	16,4 %
	über 5 bis 10 Jahre	16,4 %	17,5 %
	mehr als 10 Jahre	51,6 %	55,6 %
	keine Angabe	5,9 %	5,0 %
I.4	<b>Wie lange arbeiten Sie bereits für Ihren derzeitigen Arbeitgeber?</b>		
	weniger als 1 Jahr	7,0 %	6,4 %
	1 bis 2 Jahre	14,7 %	12,3 %
	über 2 bis 5 Jahre	24,0 %	22,2 %
	über 5 bis 10 Jahre	22,5 %	23,4 %
	mehr als 10 Jahre	31,8 %	35,7 %
	keine Angabe	5,1 %	5,0 %
I.5	<b>Haben Sie einen unbefristeten Arbeitsvertrag?</b>		
	ja	82,3 %	85,5 %
	nein	17,7 %	14,5 %
	keine Angabe	4,4 %	3,9 %
I.6	<b>Was ist Ihr höchster Bildungsabschluss?</b>		
	kein Schulabschluss	0,0 %	0,0 %
	Volk-/Hauptschulabschluss	0,0 %	0,6 %
	mittlere Reife/Berufsfachschule	34,1 %	36,5 %
	Abitur/Fachabitur	20,6 %	19,2 %
	akademischer Abschluss (z. B. Fachhochschule, Universität)	45,2 %	43,7 %
	keine Angabe	7,4 %	7,2 %
I.7	<b>Haben Sie Führungsverantwortung?</b>		
	ja	19,2 %	23,8 %
	nein	80,8 %	76,2 %
	keine Angabe	8,1 %	6,7 %

# Innerbetrieblicher Vergleich

## 1. Positive Merkmale der Arbeitssituation

	bester Skalen- wert	Pädagogisches Personal	Gemeinnützige Gesell- schaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH	Abstand und Bewertung
Skala (Items FB-Nummer)		Ø	Ø	Index_2    ● oder ●
Entscheidungsspielraum (C.1-1 & C.1-2, C.1-4)	5	3,5	3,6	0,97
Aufgabenvielfalt (C.1-3, C.1-5 & C.1-6)	5	4,0	4,0	1,00
kollegiale Unterstützung (D.2-1 bis D.2-3)	5	4,2	4,2	1,00
Führungsverhalten (D.3-1 bis D.3-4)	5	3,8	3,9	0,97
Fort- und Weiterbildung (E.1-1 & E.1-5)	5	3,7	3,8	0,97
Partizipation (E.1-2, E.1-3 & E.1-4)	5	3,2	3,3	0,97
Sicherheit (F.2-1 bis F.2-5)	5	3,6	3,7	0,97
Arbeitszufriedenheit (G.1-1 bis G.1-3)	5	3,9	4,1	0,95

## 2. Negative Merkmale der Arbeitssituation

	bester Skalen- wert	Pädagogisches Personal	Gemeinnützige Gesell- schaft für Kinder- und Jugendhilfe des ASB mbH	Abstand und Bewertung
Skala (Items FB-Nummer)		Ø	Ø	Index_2    ● oder ●
Zeitdruck und Überlastung (C.2-1, C.2-6, C.2-7)	1	3,2	3,1	1,03
Überforderung (C.2.3)	1	2,1	2,2	0,95
Defizite der Arbeitslogistik (C.2.4, D.1-1 bis D.1-5)	1	2,2	2,1	1,05
Ausstattungsängel (F.1-1 bis F.1-4)	1	2,6	2,4	1,08
Fluktuationsneigung (G.2-1 & G.2-2)	1	2,2	2,1	1,05
Arbeitsplatzunsicherheit (G.3-1 & G.3-2)	1	1,7	1,7	1,00

## Ergebnisse der Zusatzfragen

**Abschließend** enthält der tabellarische Ergebnisüberblick eine Übersicht zu den Ergebnissen der gewählten Zusatzmodule. Folgende Module wurden gewählt:

- **Zusatzmodul B:** Arbeiten und Leben im Gleichgewicht
- **Zusatzmodul FJ:** Belastungen im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und ihren Angehörigen

## Zusatzmodul B: Arbeiten und Leben im Gleichgewicht

Wie treffend sind die folgenden Aussagen in Bezug auf Ihre persönliche und berufliche Situation?

		trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	teils, teils	trifft eher zu	trifft völlig zu
1	Die Anforderungen meiner Arbeit behindern mein Privat-/Familienleben.	8,9 %	27,4 %	26,7 %	20,7 %	16,3 %
2	Die Zeit, die meine Arbeit einnimmt, macht es schwer, meinen Familienpflichten nachzukommen.	17,0 %	24,4 %	28,9 %	16,3 %	13,3 %
3	Dinge, die ich zu Hause tun möchte, schaffe ich nicht, weil mich meine Arbeit so fordert.	16,9 %	23,5 %	34,6 %	15,4 %	9,6 %
4	Die Arbeit belastet mich so sehr, dass es schwierig ist, meinen Familienpflichten nachzukommen.	34,6 %	27,9 %	22,1 %	11,0 %	4,4 %
5	Aufgrund von Verpflichtungen durch die Arbeit muss ich Pläne für Familienaktivitäten ändern.	13,2 %	26,5 %	22,1 %	19,9 %	18,4 %
6	Die Anforderungen durch meine Familie oder meinen Partner/meine Partnerin behindern meine Arbeitsaktivitäten.	57,8 %	32,6 %	8,1 %	1,5 %	0,0 %
7	Ich muss Arbeitsaufgaben aufschieben wegen der zeitlichen Beanspruchung zu Hause.	68,9 %	25,9 %	5,2 %	0,0 %	0,0 %
8	Dinge, die ich bei der Arbeit tun möchte, werden wegen der Beanspruchung durch meine Familie/meinen Partner/meine Partnerin nicht erledigt.	81,5 %	13,3 %	5,2 %	0,0 %	0,0 %
9	Mein Privatleben behindert meine Verpflichtungen bei der Arbeit, wie z. B. pünktlich anzufangen, die täglichen Aufgaben zu erledigen oder Überstunden zu machen.	77,0 %	17,8 %	5,2 %	0,0 %	0,0 %
10	Familiäre Belastungen behindern meine Fähigkeit, meine Arbeitsaufgaben zu erledigen.	75,9 %	19,5 %	3,8 %	0,8 %	0,0 %

## Zusatzmodul FJ: Belastungen im Umgang mit Kindern, Jugendlichen und ihren Angehörigen

Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf **das Verhältnis zwischen Ihnen und den Kindern/ Jugendlichen und ihren Angehörigen** zu?

Bei meiner Arbeit ...	trifft gar nicht zu	trifft wenig zu	teils, teils	trifft eher zu	trifft völlig zu	trifft auf meine Arbeit nicht zu
1 ... belastet es mich, dass manche Kinder/Jugendliche sich selbst verletzen, suizidal sind bzw. psychisch krank.	17,3 %	39,1 %	19,5 %	10,5 %	4,5 %	9,0 %
2 ... fühle ich mich durch nörgelnde, aggressive Kinder/Jugendliche belastet.	13,3 %	36,3 %	27,4 %	14,1 %	5,9 %	3,0 %
3 ... werde ich häufig in familiäre Konflikte der Kinder/Jugendlichen hineingezogen.	18,0 %	29,3 %	29,3 %	9,0 %	10,5 %	3,8 %
4 ... habe ich genug Zeit mich um Belange und Bedürfnisse der Kinder/Jugendlichen zu kümmern.	5,3 %	15,0 %	43,6 %	24,8 %	9,0 %	2,3 %
5 ... fühle ich mich belastet durch Kinder/Jugendliche, die nicht freiwillig hier sind.	28,9 %	35,6 %	15,6 %	6,7 %	3,0 %	10,4 %
6 ... belastet mich der herzlose Umgang einiger Angehöriger mit den Kindern/Jugendlichen.	11,1 %	33,3 %	32,6 %	14,1 %	5,9 %	3,0 %
7 ... entstehen Konflikte, da die Angehörigen und/oder Kinder/Jugendlichen Leistungen einfordern, die in der Maßnahme nicht vorgesehen sind.	18,7 %	40,3 %	23,9 %	9,0 %	2,2 %	6,0 %
8 ... habe ich mit Angehörigen zu tun, die an meiner fachlichen Kompetenz zweifeln.	41,5 %	37,0 %	15,6 %	3,0 %	0,7 %	2,2 %
9 ... habe ich mit Kindern/ Jugendlichen und Angehörigen zu tun, die mit rechtlichen Schritten drohen, wenn die Maßnahmen nicht ihren Vorstellungen entsprechen.	44,4 %	24,4 %	17,0 %	5,2 %	2,2 %	6,7 %
10 ... muss ich mich zusätzlich um Angehörige kümmern, die durch die notwendige Mitarbeit überlastet sind..	25,9 %	26,7 %	29,6 %	7,4 %	3,0 %	7,4 %
11 ... habe ich ein unbehagliches Gefühl wegen der Art und Weise, wie ich mit manchen Kindern/ Jugendlichen/Familien umgegangen bin.	48,1 %	36,3 %	8,9 %	3,7 %	0,0 %	3,0 %



[illegible]

Berichtswesen ASB KJH - Betriebliches Gesundheitsmanagement

Nr.	Kennzahl	Kommentar	Gliederungsmöglich keiten der Kennzahl	Daten übernommen aus Statistik der ASB KJH	MA-Zahl übernomme n aus MA- Statistik ASB KJH intern	2014	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
1.	Mitarbeiter*innenanzahl	Jahresdurchschnittsw erte	gesamt Geschlecht	2012	2013													
			weiblich	247	275	312												
			männlich	183		233												
			divers	64		79												
		Ersterfassung 2019	Funktionsbereich															
		Ersterfassung 2016																
			Geringverdiener			14												
			Leitung			227												
			Pädagogisches Personal			46												
			Technisches Personal			9												
			Therapeutisches Personal			17												
			Verwaltung															
		Alterskohorte																
			Unter 30 Jahre	55		63												
			30-39 Jahre	66		80												
			40-49 Jahre	69		77												
			50-59 Jahre	44		73												
			Über 60 Jahre	13		19												
2.	Durchschnittsalter	Jahresdurchschnittsw erte	gesamt Geschlecht	47		41,4												
			weiblich	46		41,2												
			männlich	48		41,8												
			divers															
			Funktionsbereich															
			Geringverdiener															
			Leitung			46,5												
			Pädagogisches Personal			39,3												
			Technisches Personal			48,4												
			Therapeutisches Personal			40,0												
			Verwaltung			46,9												
		erte ohne BG-Aufgaben, ohne Zuschläge																
3.	Personalkosten																	
3.1.	pro Tag		gesamt	85,7		67,91 €												
3.2.	Jahr		gesamt	31.280,50 €		24.786,08 €												
			Funktionsbereich															
			Geringverdiener															
			Leitung			133,15 €												
		Grundgehalt ohne Zuschläge																
			Pädagogisches Personal			67,59 €												
			Technisches Personal			43,22 €												
		Grundgehalt ohne Zuschläge																
			Therapeutisches Personal			91,81 €												
			Verwaltung			82,60 €												
		(Personalkosten gesamt)		7.726.283,50 €		7.733.881,58 €												
		erfasste Fehlzeiten: Arbeitsunfall, Krank, krank mit Bezug ab 1. Tag (Langzeitkrank), krank ohne Krankenschein, Kur)																
4.	Krankheitsquote		gesamt Geschlecht	6,26%		6,53%	7,37%	8,70%	9,13%	7,19%	5,84%	6,04%	5,16%	4,52%	5,51%	7,51%	6,62%	4,80%
			weiblich	5,63%		6,30%	7,69%	9,24%	8,56%	6,36%	4,81%	5,57%	4,79%	4,35%	5,74%	7,00%	6,37%	5,06%
			männlich	8,09%		7,23%	6,49%	7,19%	10,71%	9,54%	8,72%	7,43%	6,29%	5,02%	4,83%	9,08%	7,39%	4,04%

Datum	Monat	Jahr	ID	Geschlecht (Person)	Funktionsbereich	Alter
31.01.2014	Januar	2014	12817	w	Pädag. Personal	73
31.01.2014	Januar	2014	9931	w	Pädag. Personal	33
31.01.2014	Januar	2014	10437	m	Pädag. Personal	31
31.01.2014	Januar	2014	8127	w	Pädag. Personal	52
31.01.2014	Januar	2014	10425	w	Pädag. Personal	32
31.01.2014	Januar	2014	20360	w	Pädag. Personal	32
31.01.2014	Januar	2014	8703	w	Pädag. Personal	45
31.01.2014	Januar	2014	12825	w	Pädag. Personal	57
31.01.2014	Januar	2014	20290	w	Pädag. Personal	70
31.01.2014	Januar	2014	32588	w	Leitung	35
31.01.2014	Januar	2014	9254	w	Leitung	44
31.01.2014	Januar	2014	32719	m	Pädag. Personal	33
31.01.2014	Januar	2014	20323	w	Pädag. Personal	50
31.01.2014	Januar	2014	10241	m	Pädag. Personal	36
31.01.2014	Januar	2014	10617	m	Verwaltung	24
31.01.2014	Januar	2014	12837	w	Pädag. Personal	37
31.01.2014	Januar	2014	8621	w	Techn. Personal	54
31.01.2014	Januar	2014	12421	m	Pädag. Personal	40
31.01.2014	Januar	2014	8984	w	Pädag. Personal	59
31.01.2014	Januar	2014	10135	m	Techn. Personal	40
31.01.2014	Januar	2014	32633	w	Pädag. Personal	29
31.01.2014	Januar	2014	9903	w	Leitung	49
31.01.2014	Januar	2014	32580	w	Pädag. Personal	50
31.01.2014	Januar	2014	10560	m	Pädag. Personal	35
31.01.2014	Januar	2014	36601	w	Pädag. Personal	50
31.01.2014	Januar	2014	32629	w	Pädag. Personal	34
31.01.2014	Januar	2014	10527	m	Pädag. Personal	37
31.01.2014	Januar	2014	10409	w	Pädag. Personal	50
31.01.2014	Januar	2014	9119	w	Pädag. Personal	35
31.01.2014	Januar	2014	8976	w	Pädag. Personal	46
31.01.2014	Januar	2014	8250	m	Pädag. Personal	48
31.01.2014	Januar	2014	12829	w	Pädag. Personal	20
31.01.2014	Januar	2014	12772	m	Pädag. Personal	46
31.01.2014	Januar	2014	10405	w	Pädag. Personal	30
31.01.2014	Januar	2014	12748	m	Pädag. Personal	47
31.01.2014	Januar	2014	9997	m	Techn. Personal	26
31.01.2014	Januar	2014	10013	w	Pädag. Personal	37
31.01.2014	Januar	2014	10152	w	Pädag. Personal	33
31.01.2014	Januar	2014	20286	w	Leitung	43
31.01.2014	Januar	2014	8686	w	Techn. Personal	46
31.01.2014	Januar	2014	9168	w	Pädag. Personal	39
31.01.2014	Januar	2014	13956	w	Pädag. Personal	53
31.01.2014	Januar	2014	9384	w	Pädag. Personal	34
31.01.2014	Januar	2014	36592	w	Pädag. Personal	36
31.01.2014	Januar	2014	10446	w	Pädag. Personal	27
31.01.2014	Januar	2014	20201	w	Pädag. Personal	59
31.01.2014	Januar	2014	32654	w	Techn. Personal	39
31.01.2014	Januar	2014	32519	m	Pädag. Personal	42
31.01.2014	Januar	2014	24229	w	Pädag. Personal	53
31.01.2014	Januar	2014	32601	w	Pädag. Personal	38
31.01.2014	Januar	2014	32515	w	Pädag. Personal	53
31.01.2014	Januar	2014	8674	w	Pädag. Personal	46
31.01.2014	Januar	2014	9674	w	Pädag. Personal	43
31.01.2014	Januar	2014	10621	w	Pädag. Personal	30
31.01.2014	Januar	2014	10237	w	Techn. Personal	29
31.01.2014	Januar	2014	32605	m	Pädag. Personal	39
31.01.2014	Januar	2014	8858	w	Pädag. Personal	49
31.01.2014	Januar	2014	32707	w	Pädag. Personal	28
31.01.2014	Januar	2014	10160	w	Pädag. Personal	37
31.01.2014	Januar	2014	12437	m	Techn. Personal	54
31.01.2014	Januar	2014	10376	w	Pädag. Personal	36
31.01.2014	Januar	2014	20111	w	Leitung	47
31.01.2014	Januar	2014	10556	w	Pädag. Personal	43
31.01.2014	Januar	2014	10507	w	Techn. Personal	50
31.01.2014	Januar	2014	24458	w	Pädag. Personal	32
31.01.2014	Januar	2014	12792	w	Pädag. Personal	29
31.01.2014	Januar	2014	8735	w	Pädag. Personal	53
31.01.2014	Januar	2014	12494	w	Pädag. Personal	26
31.01.2014	Januar	2014	12486	w	Pädag. Personal	50

Geschlecht	(Alle)	
Alterskohorten	(Alle)	
Zeilenbeschriftungen	Anzahl MA	
<b>2014</b>	<b>3744</b>	312
Januar	302	
Februar	306	
März	307	
April	308	
Mai	309	
Juni	313	
Juli	318	
August	322	
September	318	
Oktober	315	
November	311	
Dezember	315	
<b>2015</b>	<b>3928</b>	327
Januar	314	
Februar	317	
März	318	
April	324	
Mai	328	
Juni	328	
Juli	329	
August	338	
September	336	
Oktober	334	
November	333	
Dezember	329	
<b>2016</b>	<b>4023</b>	335
Januar	329	
Februar	329	
März	336	
April	347	
Mai	342	
Juni	334	
Juli	336	
August	333	
September	332	
Oktober	338	
November	332	
Dezember	335	
<b>2017</b>	<b>4026</b>	336
Januar	330	
Februar	330	
März	329	
April	324	
Mai	330	
Juni	330	
Juli	328	
August	330	
September	342	
Oktober	350	
November	352	
Dezember	351	
<b>2018</b>	<b>4518</b>	377

Datum	Monat	Jahr	ID	Geschlecht	Kostenträger (Person)	Art der Fehlzeit	Zeitart	Fehltag (Summe)	Alter
30.11.2014	11	2014	10756	m	Pädag. Personal	Krankheit	Krank	4	26
31.05.2015	05	2015	10756	m	Pädag. Personal	Krankheit	Krank	3	26
30.06.2015	06	2015	10756	m	Pädag. Personal	Urlaub	Resturlaub Vorjahr	5	26
31.08.2015	08	2015	10756	m	Pädag. Personal	Krankheit	Krank	1	26
30.09.2015	09	2015	10756	m	Pädag. Personal	Urlaub	Resturlaub Vorjahr	2	26
30.09.2015	09	2015	10756	m	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	8	26
30.11.2015	11	2015	10756	m	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	7	27
31.12.2015	12	2015	10756	m	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	4	27
31.01.2016	01	2016	10756	m	Pädag. Personal	Krankheit	Krank	1	27
29.02.2016	02	2016	10756	m	Pädag. Personal	Sonstige	Weiterbildung	1	27
31.03.2016	03	2016	10756	m	Pädag. Personal	Krankheit	Krank	6	27
31.05.2016	05	2016	10756	m	Pädag. Personal	Krankheit	Krank	1	27
31.05.2016	05	2016	10756	m	Pädag. Personal	Urlaub	Resturlaub Vorjahr	4	27
30.06.2016	06	2016	10756	m	Pädag. Personal	Krankheit	Krank	4	27
30.06.2016	06	2016	10756	m	Pädag. Personal	Urlaub	Resturlaub Vorjahr	3	27
30.06.2016	06	2016	10756	m	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	1	27
31.07.2016	07	2016	10756	m	Pädag. Personal	Krankheit	Krank	1	27
31.07.2016	07	2016	10756	m	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	3	27
31.08.2016	08	2016	10756	m	Pädag. Personal	Krankheit	Krank	3	27
31.08.2016	08	2016	10756	m	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	2	27
30.09.2016	09	2016	10756	m	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	5	27
31.10.2016	10	2016	10756	m	Pädag. Personal	Krankheit	Krank	4	27
31.10.2016	10	2016	10756	m	Pädag. Personal	Krankheit	Krank ohne KS	1	27
30.11.2016	11	2016	10756	m	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	7	28
31.12.2016	12	2016	10756	m	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	4	28
31.01.2017	01	2017	10756	m	Pädag. Personal	Urlaub	Resturlaub Vorjahr	2	28
28.02.2017	02	2017	10756	m	Pädag. Personal	Krankheit	Krank	7	28
28.02.2017	02	2017	10756	m	Pädag. Personal	Urlaub	Resturlaub Vorjahr	4	28
28.02.2017	02	2017	10756	m	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	3	28
31.03.2017	03	2017	10756	m	Pädag. Personal	Krankheit	Krank ohne KS	1	28
31.03.2017	03	2017	10756	m	Pädag. Personal	Sonstige	Weiterbildung	1	28
31.03.2017	03	2017	10756	m	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	2	28
31.05.2017	05	2017	10756	m	Pädag. Personal	Krankheit	Krank	4	28
31.05.2017	05	2017	10756	m	Pädag. Personal	Sonstige	Weiterbildung	1	28
30.06.2017	06	2017	10756	m	Pädag. Personal	Krankheit	Krank	2	28
30.06.2017	06	2017	10756	m	Pädag. Personal	Krankheit	Krank ohne KS	1	28
30.06.2017	06	2017	10756	m	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	2	28
30.09.2017	09	2017	10756	m	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	6	28
31.10.2017	10	2017	10756	m	Pädag. Personal	Krankheit	Krank	6	28
30.11.2017	11	2017	10756	m	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	14	29
31.12.2017	12	2017	10756	m	Pädag. Personal	Krankheit	Krank ohne KS	1	29
31.12.2017	12	2017	10756	m	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	1	29
31.01.2018	01	2018	10756	m	Pädag. Personal	Sonstige	Weiterbildung	2	29
28.02.2018	02	2018	10756	m	Pädag. Personal	Krankheit	Krank	5	29
28.02.2018	02	2018	10756	m	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	7	29
30.04.2018	04	2018	10756	m	Pädag. Personal	Krankheit	Krank	4	29
31.05.2018	05	2018	10756	m	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	6	29
31.07.2018	07	2018	10756	m	Pädag. Personal	Krankheit	Krank	1	29
31.07.2018	07	2018	10756	m	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	3	29
31.08.2018	08	2018	10756	m	Pädag. Personal	Krankheit	Krank	2	29
31.08.2018	08	2018	10756	m	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	5	29
31.10.2018	10	2018	10756	m	Pädag. Personal	Krankheit	Krank	4	29
30.11.2018	11	2018	10756	m	Pädag. Personal	Krankheit	Krank	5	30
30.11.2018	11	2018	10756	m	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	10	30
30.09.2017	09	2017	11254	w	Pädag. Personal	Sonstige	Weiterbildung	4	24
31.10.2017	10	2017	11254	w	Pädag. Personal	Sonstige	Weiterbildung	1	24
31.10.2017	10	2017	11254	w	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	1	24
30.11.2017	11	2017	11254	w	Pädag. Personal	Krankheit	Krank	5	24
30.11.2017	11	2017	11254	w	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	8	24
31.12.2017	12	2017	11254	w	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	1	24
31.01.2018	01	2018	11254	w	Pädag. Personal	Krankheit	Krank	11	24
31.01.2017	01	2017	11103	w	Pädag. Personal	Krankheit	Krank	1	21
31.01.2017	01	2017	11103	w	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	7	21
31.10.2016	10	2016	11103	w	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	5	21
30.11.2016	11	2016	11103	w	Pädag. Personal	Krankheit	Krank ohne KS	2	21
30.11.2016	11	2016	11103	w	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	6	21
31.12.2016	12	2016	11103	w	Pädag. Personal	Krankheit	Krank	14	21
30.04.2017	04	2017	11103	w	Pädag. Personal	Sonstige	Weiterbildung	1	21
30.06.2017	06	2017	11103	w	Pädag. Personal	Krankheit	Krank	5	21
31.07.2017	07	2017	11103	w	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	5	21
31.08.2017	08	2017	11103	w	Pädag. Personal	Krankheit	Krank ohne KS	1	21
30.09.2017	09	2017	11103	w	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	15	22
30.11.2017	11	2017	11103	w	Pädag. Personal	Krankheit	Krank ohne KS	1	22
30.11.2017	11	2017	11103	w	Pädag. Personal	Sonstige	Weiterbildung	1	22
31.12.2017	12	2017	11103	w	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	1	22
31.01.2018	01	2018	11103	w	Pädag. Personal	Krankheit	Krank	6	22
28.02.2018	02	2018	11103	w	Pädag. Personal	Krankheit	Krank ohne KS	1	22
28.02.2018	02	2018	11103	w	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	5	22
31.03.2018	03	2018	11103	w	Pädag. Personal	Krankheit	Krank ohne KS	1	22
31.03.2018	03	2018	11103	w	Pädag. Personal	Sonstige	Weiterbildung	3	22
31.05.2018	05	2018	11103	w	Pädag. Personal	Sonstige	Weiterbildung	2	22
30.06.2018	06	2018	11103	w	Pädag. Personal	Krankheit	Krank ohne KS	1	22
30.06.2018	06	2018	11103	w	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	11	22
31.07.2018	07	2018	11103	w	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	3	22
31.08.2018	08	2018	11103	w	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	3	22
30.09.2018	09	2018	11103	w	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	9	23
31.10.2018	10	2018	11103	w	Pädag. Personal	Krankheit	Krank	7	23
30.11.2018	11	2018	11103	w	Pädag. Personal	Sonstige	Weiterbildung	2	23
30.04.2015	04	2015	24429	w	Pädag. Personal	Krankheit	Krank	4	40
31.05.2015	05	2015	24429	w	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	1	40
30.06.2015	06	2015	24429	w	Pädag. Personal	Sonstige	Kind krank mit EntgeltErs	1	40
30.06.2015	06	2015	24429	w	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	5	40
31.08.2015	08	2015	24429	w	Pädag. Personal	Krankheit	Krank	9	40
31.08.2015	08	2015	24429	w	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	5	40
30.11.2015	11	2015	24429	w	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	5	41
31.12.2015	12	2015	24429	w	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	4	41
31.01.2016	01	2016	24429	w	Pädag. Personal	Sonstige	Kind krank mit EntgeltErs	1	41
29.02.2016	02	2016	24429	w	Pädag. Personal	Krankheit	Krank	5	41
31.03.2016	03	2016	24429	w	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	3	41
30.04.2016	04	2016	24429	w	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	1	41
31.05.2016	05	2016	24429	w	Pädag. Personal	Krankheit	Krank	2	41
31.05.2016	05	2016	24429	w	Pädag. Personal	Urlaub	Urlaub bezahlt	1	41
30.06.2016	06	2016	24429	w	Pädag. Personal	Krankheit	Krank ohne KS	1	41

Kostenträger (Person)	All
Geschlecht	All
Zeitart	Arbeitsunfall

Datum	Anzahl MA	Anzahl Fehltage
<b>2014</b>		
1	1	3
2	1	4
3	1	18
4	2	34
6	1	1
9	1	7
10	1	5
11	1	10
12	1	14
<b>2015</b>		
01	1	31
02	1	3
04	1	5
07	4	36
08	1	14
09	3	19
10	1	2
11	2	11
12	2	6
<b>2016</b>		
01	2	31
02	2	22
03	2	30
04	2	28
05	1	16
07	1	9
09	2	16
10	1	3
11	2	18
12	2	8
<b>2017</b>		
02	1	26
03	1	15
05	1	3
06	1	2
07	1	14
08	1	20
09	2	34
11	1	4
12	1	31
<b>2018</b>		
01	2	24
02	1	9
03	1	4
05	2	30
06	2	34
09	2	9
10	2	26
11	3	36
12	2	54
<b>Gesamtergebnis *</b>	<b>45</b>	<b>779</b>

[illegible]

Grunddaten14-18Personalkosten

Datum	ID	Geschlecht (Person)	Kostenträger (Person)
2014	12817	w	Pädag. Personal
2014	10756	m	Pädag. Personal
2014	32735	w	Pädag. Personal
2014	9931	w	Pädag. Personal
2014	10633	w	Pädag. Personal
2014	10437	m	Pädag. Personal
2014	10792	w	Pädag. Personal
2014	8127	w	Pädag. Personal
2014	10425	w	Pädag. Personal
2014	20360	w	Pädag. Personal
2014	8703	w	Pädag. Personal
2014	12825	w	Pädag. Personal
2014	32723	w	Pädag. Personal
2014	12360	w	Techn. Personal
2014	10674	w	Pädag. Personal
2014	20290	w	Pädag. Personal
2014	32588	w	Leitung
2014	9254	w	Leitung
2014	32719	m	Pädag. Personal
2014	20323	w	Pädag. Personal
2014	12507	m	Techn. Personal
2014	10241	m	Pädag. Personal
2014	10735	m	Pädag. Personal
2014	10617	m	Verwaltung
2014	10727	m	Pädag. Personal
2014	12837	w	Pädag. Personal
2014	8621	w	Techn. Personal
2014	12421	m	Pädag. Personal
2014	20143	w	Pädag. Personal
2014	8984	w	Pädag. Personal
2014	10135	m	Techn. Personal
2014	32633	w	Pädag. Personal
2014	9903	w	Leitung
2014	32580	w	Pädag. Personal
2014	10560	m	Pädag. Personal
2014	36601	w	Pädag. Personal
2014	32629	w	Pädag. Personal
2014	10527	m	Pädag. Personal
2014	10686	w	Pädag. Personal
2014	10409	w	Pädag. Personal
2014	9119	w	Pädag. Personal
2014	13968	w	Pädag. Personal
2014	8976	w	Pädag. Personal
2014	8250	m	Pädag. Personal
2014	16527	w	Therapeutisches Personal
2014	12829	w	Pädag. Personal
2014	12772	m	Pädag. Personal
2014	10405	w	Pädag. Personal
2014	12748	m	Pädag. Personal



## Berechnung: Ausgaben pro AN pro Tag

	Anzahl MA	durchschnittliche Personalkosten je MA im Jahr	Personalkosten je Mitarbeiter*in je Tag (bezogen auf 365 Tage)
<b>2014</b>	<b>386</b>	<b>24788,08199</b>	67,91 €
Leitung	14	48600,81214	133,15 €
Pädag. Personal	292	24669,13363	67,59 €
Techn. Personal	52	15774,14389	43,22 €
Therapeutisches Personal	10	33509,573	91,81 €
Verwaltung	19	30148,29421	82,60 €
<b>2015</b>	<b>384</b>	<b>25232,38566</b>	69,13 €
Leitung	12	54223,02667	148,56 €
Pädag. Personal	294	25730,69476	70,50 €
Techn. Personal	45	18094,87298	49,57 €
Therapeutisches Personal	13	17811,24136	48,80 €
Verwaltung	24	24996,74	68,48 €
<b>2016</b>	<b>399</b>	<b>24977,47601</b>	68,43 €
Geringverdiener	33	2551,511389	6,99 €
Leitung	16	49297,32625	135,06 €
Pädag. Personal	288	26005,47647	71,25 €
Techn. Personal	40	19732,21628	54,06 €
Therapeutisches Personal	11	35998,29545	98,63 €
Verwaltung	21	33636,11818	92,15 €
<b>2017</b>	<b>409</b>	<b>25375,85947</b>	69,52 €
Geringverdiener	27	3090,624643	8,47 €
Leitung	16	47258,82176	129,48 €
Pädag. Personal	296	26504,55083	72,62 €
Techn. Personal	43	21055,60047	57,69 €
Therapeutisches Personal	15	18531,215	50,77 €
Verwaltung	19	37821,53368	103,62 €
<b>2018</b>	<b>451</b>	<b>26387,99664</b>	72,30 €
Geringverdiener	19	2708,246667	7,42 €
Leitung	15	48723,51941	133,49 €
Pädag. Personal	332	26906,27106	73,72 €
Techn. Personal	49	18729,50412	51,31 €
Therapeutisches Personal	20	29647,03727	81,22 €
Verwaltung	22	36643,77435	100,39 €

## Grunddaten14-18Fluktuation

ID	Geschlecht (Person)	Kostenträger (Person)	Monat Austritt	Jahr Austritt
12817	w	Geringverdiener	05	2019
10756	m	Pädag. Personal		
11254	w	Pädag. Personal	02	2018
11103	w	Pädag. Personal		
24429	w	Pädag. Personal	07	2020
11127	m	Techn. Personal	07	2018
32735	w	Pädag. Personal	02	2017
29127	w	Pädag. Personal		
12866	w	Geringverdiener	12	2017
9931	w	Pädag. Personal	09	2018
20441	w	Pädag. Personal	07	2019
10821	w	Verwaltung		
10633	w	Geringverdiener	07	2019
29139	w	Pädag. Personal	07	2018
10437	m	Pädag. Personal	06	2014
11250	m	Pädag. Personal		
10792	w	Pädag. Personal	05	2016
10943	w	Verwaltung	12	2015
8127	w	Pädag. Personal		
10425	w	Pädag. Personal		
11164	w	Techn. Personal	11	2017
12527	m	Pädag. Personal		
10988	m	Pädag. Personal	08	2020
20360	w	Pädag. Personal	06	2014
12523	w	Pädag. Personal		
8703	w	Pädag. Personal	05	2018
32617	m	Pädag. Personal		
12825	w	Pädag. Personal	06	2014
32723	w	Geringverdiener	02	2018
12360	w	Techn. Personal	10	2014
12360	w	Techn. Personal	12	2015
12360	w	Techn. Personal	07	2016
10674	w	Geringverdiener	12	2016
16482	w	Pädag. Personal	02	2014
32764	m	Geringverdiener	10	2016
32764	m	Geringverdiener	03	2018
20290	w	Geringverdiener	06	2019
28662	w	Pädag. Personal		
32588	w	Leitung		
9254	w	Leitung		
32841	w	Therapeutisches Personal		
10870	w	Pädag. Personal	09	2015
32719	m	Pädag. Personal		
20323	w	Pädag. Personal	12	2016
10984	w	Pädag. Personal	11	2015
12507	m	Techn. Personal	08	2014
10241	m	Pädag. Personal	05	2014
29099	w	Pädag. Personal		
10735	m	Pädag. Personal	10	2014

Geschlecht (Per: All  
Kostenträger (Pr: All

Verschiedene MA	Fluktuationsgru nd		Aufhebung		Kündigung		Kündigung		personenbed.	Rente	Gesamtergebnis
			Aufhebung AG	AN	Befristung	AG	AN	Kündigung	Kündigung AG		
Jahr											
2014			1	11	59			9		1	81
2015			3	12	28		2	7		2	54
2016			1	11	30		4	19		2	69
2017			3	17	14		5	14		2	55
2018				10	40		10	14		1	74
Gesamtergebnis			8	61	153		21	62		3	309

[illegible]

**BEM-  
Fallauswertung  
Halbjährlich,**

Hinweise:
<i>alle Angaben ohne BFDler</i>

Gliederung		BEM Fälle MA Gesamt	BEM-Fälle an MA Gesamt
	MA gesamt (ohne BFDler)		
2. Halbjahr 2016	326	20	6,1%
1. Halbjahr 2017	321	26	8,1%
2. Halbjahr 2017	328	32	9,8%
1. Halbjahr 2018	367	34	9,3%
2. Halbjahr 2018	376	21	5,6%

## Überblick - Kennzahlen Nr. 1-9.1

			tarbeiter*innenzahl	durchschnittsalte Personalkosten		Krankheitsquote	
Monat	Jahr	Zeitraum	Mitarbeiter gesamt	Durchschnitts- ter MA gesamt	Personalkosten MA Gesamt	Sollarbeitszeit in Tagen (Kalendertage) je MA	Krankheitsquote
Januar	2014	Jan 14	302	41,8		31	7,37%
Februar	2014	Feb 14	306	41,4		28	8,70%
März	2014	Mrz 14	307	41,5		31	9,13%
April	2014	Apr 14	308	41,8		30	7,19%
Mai	2014	Mai 14	309	41,6		31	5,84%
Juni	2014	Jun 14	313	41,8		30	6,04%
Juli	2014	Jul 14	318	41,3		31	5,16%
August	2014	Aug 14	322	41,0		31	4,52%
September	2014	Sep 14	318	41,1		30	5,51%
Oktober	2014	Okt 14	315	41,2		31	7,51%
November	2014	Nov 14	311	40,9		30	6,62%
Dezember	2014	Dez 14	315	40,9		31	4,80%
	2014	2014	312	41,4	67,91 €	365	6,53%
Januar	2015	Jan 15	314	41,1		31	5,27%
Februar	2015	Feb 15	317	41,1		28	7,59%
März	2015	Mrz 15	318	41,3		31	7,16%
April	2015	Apr 15	324	41,0		30	6,85%
Mai	2015	Mai 15	328	41,1		31	5,25%
Juni	2015	Jun 15	328	41,0		30	5,08%
Juli	2015	Jul 15	329	41,2		31	5,97%
August	2015	Aug 15	338	40,9		31	4,96%
September	2015	Sep 15	336	41,2		30	5,36%
Oktober	2015	Okt 15	334	41,2		31	6,35%
November	2015	Nov 15	333	41,2		30	6,39%
Dezember	2015	Dez 15	329	41,3		31	6,77%
	2015	2015	327	41,1	69,13 €	365	6,08%
Januar	2016	Jan 16	329	41,3		31	7,42%
Februar	2016	Feb 16	329	41,3		29	9,39%
März	2016	Mrz 16	336	41,2		31	10,51%
April	2016	Apr 16	347	41,1		30	7,89%
Mai	2016	Mai 16	342	41,1		31	6,86%
Juni	2016	Jun 16	334	41,5		30	6,40%
Juli	2016	Jul 16	336	41,5		31	6,30%
August	2016	Aug 16	333	41,1		31	5,35%
September	2016	Sep 16	332	41,1		30	6,52%
Oktober	2016	Okt 16	338	40,8		31	5,89%
November	2016	Nov 16	332	40,8		30	6,63%
Dezember	2016	Dez 16	335	40,6		31	6,56%
	2016	2016	335	41,1	68,43 €	366	7,14%
Januar	2017	Jan 17	330	40,9		31	6,44%
Februar	2017	Feb 17	330	40,7		28	7,82%
März	2017	Mrz 17	329	41,0		31	7,60%
April	2017	Apr 17	324	41,1		30	5,35%
Mai	2017	Mai 17	330	41,4		31	6,99%
Juni	2017	Jun 17	330	41,6		30	6,43%
Juli	2017	Jul 17	328	41,4		31	5,58%
August	2017	Aug 17	330	41,3		31	4,90%
September	2017	Sep 17	342	40,9		30	5,93%
Oktober	2017	Okt 17	350	40,7		31	6,44%
November	2017	Nov 17	352	40,6		30	7,15%
Dezember	2017	Dez 17	351	40,8		31	6,14%
	2017	2017	336	41,0	69,52 €	365	6,40%
Januar	2018	Jan 18	359	40,5		31	7,93%
Februar	2018	Feb 18	359	40,5		28	9,63%
März	2018	Mrz 18	384	41,2		31	9,09%
April	2018	Apr 18	372	41,8		30	6,78%
Mai	2018	Mai 18	373	41,9		31	5,39%
Juni	2018	Jun 18	379	41,7		30	6,38%
Juli	2018	Jul 18	378	41,8		31	6,61%
August	2018	Aug 18	385	41,6		31	5,62%
September	2018	Sep 18	381	41,5		30	5,74%
Oktober	2018	Okt 18	382	41,2		31	6,37%
November	2018	Nov 18	383	41,2		30	7,94%
Dezember	2018	Dez 18	383	41,3		31	6,79%
	2018	2018	377	41,3	72,30 €	365	7,02%

# Fragebogen zur Selbsteinschätzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements

(Selbstbewertungsinstrument des europäischen Netzwerks für betriebliche Gesundheitsförderung in Ulich, Wülser, 2018, S.211 - 215)

Betriebliches Gesundheitsmanagement und Unternehmenspolitik		Vollständig erreicht	Beträchtliche Fortschritte	Gewisse Fortschritte	Nicht begonnen
		A	B	C	D
A	Existiert eine schriftliche Unternehmensleitlinie zum betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM), die sichtbar durch die Führungskräfte im betrieblichen Alltag vertreten und gelebt wird?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
B	Werden Massnahmen zum BGM in die bestehenden Organisationsstrukturen und -prozesse integriert?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C	Werden geeignete Ressourcen (finanzielle Ressourcen, Weiterbildungsmassnahmen sowie Freistellung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen) für BGM-Massnahmen zur Verfügung gestellt?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D	Prüft das Management / die Unternehmensleitung regelmässig und fortlaufend den Fortschritt von Massnahmen des BGM?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E	Wird BGM in Aus- und Fortbildung (speziell der Führungskräfte) berücksichtigt?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
F	Haben alle Mitarbeitenden Zugang zu wichtigen gesundheitsrelevanten Einrichtungen (z. B. Pausen- und Ruheräume, Kantine, Betriebssportangebote)?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

61,2% Erfolg in BGM und Unternehmenspolitik  
gewisse Fortschritte - beträchtliche Fortschritte



Betriebliches Gesundheitsmanagement und Unternehmenspolitik		Vollständig erreicht	Beträchtliche Fortschritte	Gewisse Fortschritte	Nicht begonnen
		A	B	C	D
Personalwesen und Arbeitsorganisation					
A	Verfügen alle Mitarbeiter/innen über die notwendigen Kompetenzen (auch gesundheitlicher Art), um ihre Aufgaben zu bewältigen bzw. erhalten sie Gelegenheit, diese Kompetenzen zu erwerben?	X	o	o	o
B	Sind die Aufgaben so organisiert, dass systematische Über- und Unterforderung vermieden werden können?	X	o	o	o
C	Werden durch geeignete arbeitsorganisatorische Massnahmen Entwicklungsmöglichkeiten für die Mitarbeiter/innen geschaffen?	X	o	o	o
D	Erhalten alle Mitarbeiter/innen die Gelegenheit, sich aktiv in Bezug auf betriebliche Gesundheitsfragen zu beteiligen?	X	o	o	o
E	Werden die Mitarbeiter/innen von ihren Vorgesetzten unterstützt und fördern diese ein gutes Arbeitsklima?	X	o	o	o
F	Verfügt die Organisation über geeignete Massnahmen zur Wiedereingliederung von (erwerbsgeminderten) Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen bei Rückkehr an den Arbeitsplatz nach längerer Arbeitsunfähigkeit?	X	o	o	o
G	Unterstützt die Organisation die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit?	X	o	o	o

100% Erfolg in Personalwesen und Arbeitsorganisation vollständig erreicht, Vorbildfunktion



Planung des betrieblichen Gesundheitsmanagements		Vollständig erreicht	Beträchtliche Fortschritte	Gewisse Fortschritte	Nicht begonnen
		A	B	C	D
A	Werden Massnahmen zum BGM unternehmensweit geplant und kommuniziert?	X	o	o	o
B	Basieren die Massnahmen zum BGM auf einer sorgfältigen und regelmässig aktualisierten Ist-Analyse, die sich auf wichtige gesundheitsrelevante Informationen stützt: Arbeitsbelastungen, Gesundheitsindikatoren, subjektiv wahrgenommene Beschwerden, Risikofaktoren, Unfallgeschehen, Berufskrankheiten, krankheitsbedingte Fehlzeiten, Erwartungen aller betrieblichen Akteure, insbesondere der Beschäftigten?	X	o	o	o
C	Sind alle Mitarbeiter/innen durch geeignete Mittel der internen Öffentlichkeitsarbeit über die Vorhaben im Bereich BGM informiert?	X	o	o	o
100% Erfolg in der Planung des BGM vollständig erreicht, Vorbildfunktion					
Soziale Verantwortung					
A	Hat die Organisation klar definierte Vorkehrungen (z. B. durch ein Umweltschutz-Managementsystem) getroffen, mit denen gesundheitsschädliche Auswirkungen auf Menschen und Umwelt begrenzt werden?	X	o	o	o
B	Unterstützt die Organisation aktiv gesundheitsbezogene und soziale Initiativen?	X	o	o	o
100% Erfolg in der sozialen Verantwortung vollständig erreicht, Vorbildfunktion					
Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements					
A	Existiert ein Steuerkreis, eine Projektgruppe o.ä. für die Planung, Überwachung und Auswertung der BGM-Massnahmen, in dem alle betrieblichen Schlüsselpersonen beteiligt sind?	X	o	o	o
B	Werden alle für die Planung und Umsetzung erforderlichen Informationen (interne und externe) systematisch und regelmässig zusammengetragen?	X	o	o	o
C	Werden für alle Massnahmen Zielgruppen und quantifizierbare Ziele festgelegt?	X	o	o	o
D	Werden sowohl Massnahmen zur gesundheitsgerechten Arbeits- und Organisationsgestaltung als auch Massnahmen zur Förderung gesundheitsgerechten Verhaltens durchgeführt und sind diese Massnahmen miteinander verknüpft?	o	X	o	o
E	Werden alle Massnahmen systematisch ausgewertet und kontinuierlich verbessert?	X	o	o	o

93,4% Erfolg in der Umsetzung des BGM  
beträchtliche Fortschritte - vollständig erreicht



Ergebnisse des betrieblichen Gesundheitsmanagements		Vollständig erreicht	Beträchtliche Fortschritte	Gewisse Fortschritte	Nicht begonnen
		A	B	C	D
A	Ermitteln Sie systematisch die Auswirkungen von BGM-Massnahmen auf die Kundenzufriedenheit (Produkte/ Dienstleistungen) und ziehen Sie daraus Konsequenzen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
B	Ermitteln Sie systematisch die Auswirkungen von BGM-Massnahmen auf die Mitarbeiterzufriedenheit (Arbeitsbedingungen / Arbeitsorganisation, Führungsstil und Beteiligungsmöglichkeiten, Arbeits- und Gesundheitsschutzvorkehrungen etc.) und ziehen Sie daraus Konsequenzen?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C	Ermitteln Sie systematisch die Auswirkungen von BGM-Massnahmen auf weitere Gesundheitsindikatoren, wie Krankenstand, Unfallhäufigkeit, Verbesserung von belastenden Arbeitsbedingungen, Anzahl eingereichter und umgesetzter Verbesserungsvorschläge, Inanspruchnahme von Gesundheitsangeboten, Ausprägung relevanter Risikofaktoren etc. und ziehen Sie daraus Konsequenzen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
D	Ermitteln Sie systematisch die Auswirkungen von BGM-Massnahmen auf wirtschaftliche Ergebnisse (Fluktuation, Produktivität, Kosten-Nutzen-Bilanzen etc.) und ziehen Sie daraus Konsequenzen?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

66,5% Erfolg Ergebnisse des BGM

beträchtliche Fortschritte, gute Umsetzung mit nur wenigen Schwachpunkten durch nicht vollumfängliche Erreichbarkeit

Auswertung es Fragebogens - Bewertung des Fragebogens zum betrieblichen Gesundheitsmanagement

	A	B	C	D
Zahl der Vermerkszeichen (a)	20	3	3	1
Faktor (b)	100	67	33	0
Wert (axb)	2000 + 201 + 99 + 0 = 2300 : 27= 85,19% Erfolg Organisation			

Insgesamt beträchtliche Fortschritte bis vollständig erreichte Integration eines BGM in das Unternehmen.

Verbesserungspotenziale:

- Analyse der Auswirkungen von BGM-Maßnahmen auf weitere Gesundheitsindikatoren (Kennzahlen)
- Analyse der Auswirkungen von BGM auf die Kundenzufriedenheit
- Berücksichtigung BGM in Aus- und Fortbildungen
- Unternehmensleitlinie zum BGM sichtbar durch Führungskräfte in Alltag einbeziehen und danach leben