

# Mitarbeiterbefragungen im Kontext des betrieblichen Gesundheitsmanagements an der Universität Göttingen

Dr. Frank Mußmann

Im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) werden an der Universität Göttingen seit 2010 Mitarbeiterbefragungen (MAB) durchgeführt. Die vereinbarten Ziele richten sich auf die Schaffung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen, konkret die Reduktion von Fehlbelastungen am Arbeitsplatz durch gezielte Maßnahmen sowie die Steigerung von Arbeitszufriedenheit und Motivation. Auf Grundlage der Befragungsergebnisse werden relevante Organisations- und Personalentwicklungsthemen identifiziert und priorisiert, Maßnahmevorschläge partizipativ entwickelt und konkrete Maßnahmen umgesetzt bzw. zur Umsetzung vorgeschlagen. Integriert sind Pilotprojekte mit (zum Teil) neuen Partizipationsformen und u.a. onlinebasierten (virtuellen) Kommunikationsformen mit größerer Reichweite.

Grundlage der Befragungen ist der „DGB-Index Gute Arbeit“, dessen arbeitswissenschaftliches Instrument seit 2007 repräsentativ zum Einsatz kommt und auch für Mitarbeiterbefragungen genutzt wird. Erstmals an der Universität Göttingen wurden 2012 an fünf Fakultäten explizit wissenschaftliche Arbeitsverhältnisse untersucht. Dazu wurden die 15 allgemeinen Arbeitsaspekte des DGB-Index um acht wissenschaftliche Aspekte erweitert.

In der Zentralverwaltung (Start 2010) sind Verfahren und Maßnahmenentwicklung inzwischen weit fortgeschritten. Im wissenschaftlichen Bereich laufen Pilotprojekte zur spezifischen Identifikation von Handlungsbedarfen, in denen (zum Teil) auch neue Partizipations- und onlinebasierte (virtuelle) Kommunikationsformen getestet werden. Ziel ist u.a. die Übertragung der Erfahrungen auf weitere Fakultäten.

Ein wichtiges Zwischenergebnis stellt die grundsätzliche Eignung der eingesetzten Verfahren und Instrumente zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Hochschulbereich für verschiedene Statusgruppen dar. Identifiziert werden können relevante allgemeine und sehr spezifische, zum Teil arbeitsplatzbezogene Themen. Unterschiedliche Diagnosen und Herangehensweisen können diskutiert und transparent bewertet werden. Die Priorisierung aller Vorschläge und Maßnahmen nach Relevanz und Sinnhaftigkeit durch die Zielgruppe erleichtert die Weiterarbeit. Die Umsetzung durch Gremien und Leitungsebenen steht allerdings größtenteils noch aus.

Systematisch werden Themen und Handlungsbedarfe auf mindestens fünf Ebenen identifiziert, die sich der Natur der Sache nach in unterschiedlicher Weise zur (direkten) beteiligungsorientierten Umsetzung durch Beschäftigte eignen:

- I. Aspekte der individuellen Arbeits(platz)gestaltung mit Lösungen auf Instituts- bzw. Abteilungsebene
- II. Fachbezogene Aspekte mit Lösungen typischerweise auf Fakultätsebene

- III. Organisationsweite Aspekte mit Lösungen typischerweise auf Universitätsebene
- IV. Arbeitswelt- oder tarifpolitische Aspekte mit Lösungen auf Landes- oder Bundesebene
- V. Hochschul- oder wissenschaftspolitische Aspekte mit Lösungen auf Landes-, Bundes-, EU-Ebene

*Dr. Frank Mußmann ist Leiter der „Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften“ der Georg-August-Universität Göttingen. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Arbeitsbezogener Wissenstransfer/Studien zur Qualität der Arbeit, Innovationsförderung, Personal- und Organisationsentwicklung, Regionale Beschäftigungs- und Strukturpolitik, Hochschul-, Forschungs- und Technologiepolitik sowie berufsbezogene wissenschaftliche Weiterbildung*