



A hand is shown placing a small wooden block with a sad face emoji on top of a row of other similar blocks. The blocks are arranged on a wooden surface against a light blue background. The blocks in the row from left to right show: a happy face, a surprised face, a happy face, a winking happy face, a happy face, and a happy face. The block being placed has a sad face on top and a surprised face on the side.

# BEURTEILUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN AN DER TIHO

MITARBEITERBEFRAGUNG



# ANN-KATHRIN WALDVOIGT

Sozialwissenschaftlerin (Dipl. Sozialwiss.)  
Beraterin Gesundheitsmanagement  
B·A·D-Gesundheitszentrum Hannover



# B.A.D.

GESUNDHEITSVORSORGE UND  
SICHERHEITSTECHNIK GMBH



**5 Gebiete**

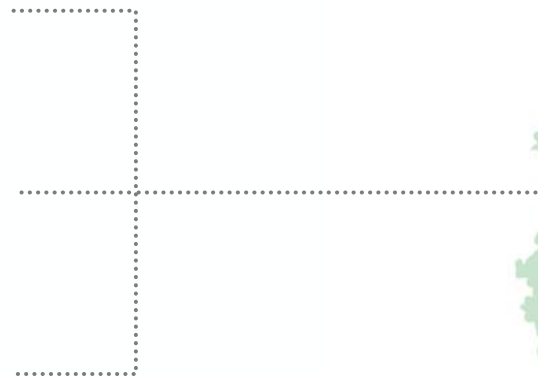


**15 Regionen**



**über 160 Standorte**

**In ganz Deutschland  
sind wir auch in Ihrer Nähe**



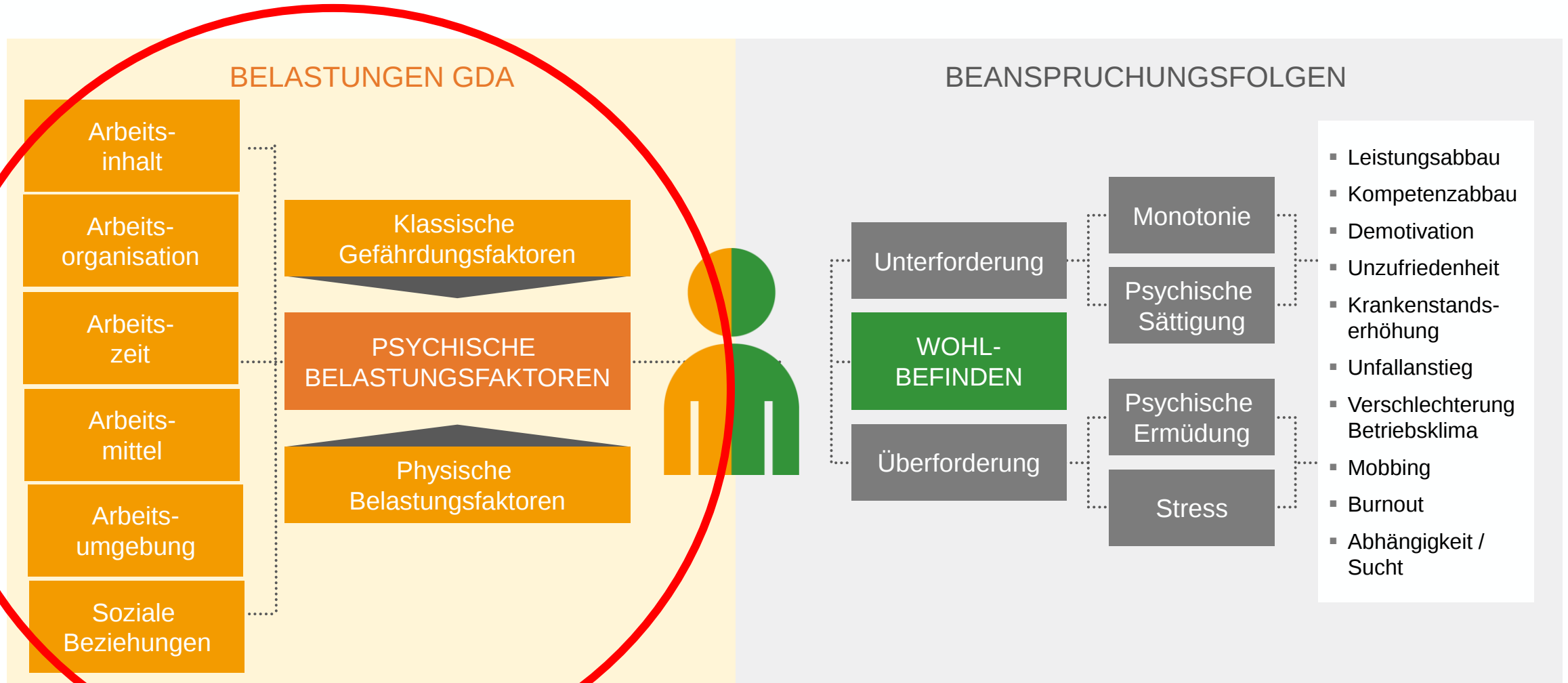
- Gesundheitszentren
- Regionalleitung Vertrieb
- Klinikpartner
- Tochterunternehmen
-  Zentrale



# EINFÜHRUNG

# BELASTUNG UND BEANSPRUCHUNGSFOLGEN

Inhalt des KFZA Fragebogens und Konzentration auf ...



# ARBEITSSCHUTZGESETZ (ArbSchG)

1. Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die **psychische Gesundheit** möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird. (§4 Nr. 1)
2. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die **erforderlichen Maßnahmen** des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre **Wirksamkeit zu überprüfen** und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben. (§3 Abs. 1)
3. Der Arbeitgeber hat durch eine **Beurteilung** der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, **welche Maßnahmen** des Arbeitsschutzes erforderlich sind. (§5 Abs. 1)

# GESAMTPROZESS IM ÜBERBLICK



# PROJEKTSTEUERUNG

## Steuerungsgremium: TiHo Lenkungsausschuss



### Zusammensetzung in der TiHo:

Fr. Dr. Pöttmann (Projektleitung),

Fr. Mikolon,

Hr. Schäfer,

Fr. Heidtmann,

Fr. Geveke,

Fr. Pfeifer ,

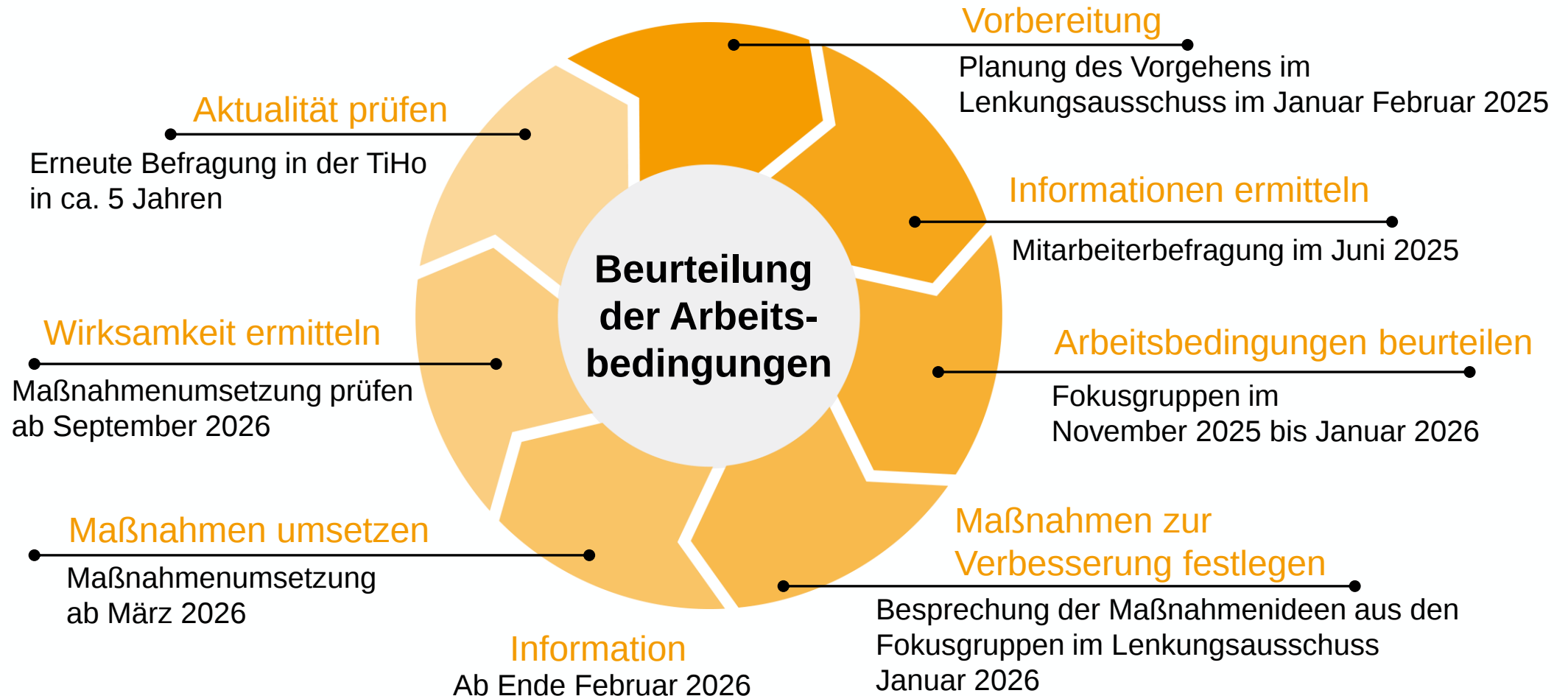
Hr. Dr. Glüer ,

Fr. Waldvoigt (B•A•D GmbH)

Übliche Zusammensetzung: Projektleitung, Arbeitgeber/-vertretung, Fachkraft für Arbeitssicherheit, Schwerbehindertenvertretung, Personalrat, Arbeitsmedizin, Externe Moderation

# VORGEHEN BEURTEILUNG DER ARBEITSBEDINGUNGEN – MITARBEITERBEFRAGUNG 2025

Arbeitsbedingungen gemeinsam gesundheitsförderlich gestalten



# WAS SOLL ERREICHT WERDEN? ZIEL DER BEFRAGUNG

## Beurteilung der Arbeitsbedingungen

### Ziel:

Erfahrung der Beschäftigten zu ihrer Arbeit und ihrem Arbeitsplatz unter dem Aspekt:

„Was macht Stress?“

**anonym abfragen, um**

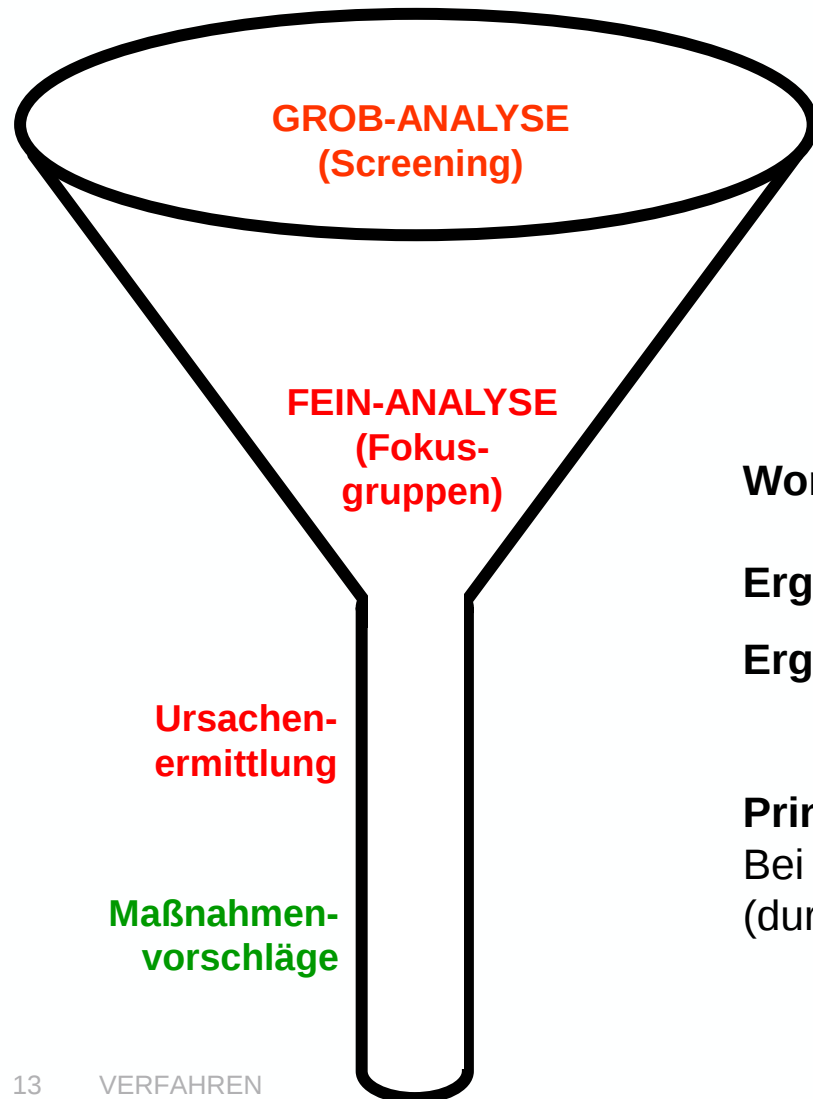
**Verbesserungsideen zu entwickeln**



# ANALYSEINSTRUMENT – KFZA FRAGEBOGEN



# KFZA: 2-STUFIGER ANALYSEPROZESS



**Mitarbeiterbefragung** mittels eines standardisierten Fragebogens → **quantitative Methodik**

**Ergebnis:** Identifikation von Gefährdungsbereichen (Brandherden) im gesamten Unternehmen, differenziert nach Tätigkeitsbereichen

**Prinzip:** Beteiligung ALLER Beschäftigten

---

**Workshops (5-12 Beschäftigte) je Tätigkeitsbereich** → **qualitative Methodik**

**Ergebnis 1:** Identifikation von Ursachen der zuvor ermittelten Gefährdungsbereiche

**Ergebnis 2:** Dokumentation von Maßnahmenvorschlägen zur Reduktion der ermittelten Gefährdungsbereiche

**Prinzip:** ALLE Beschäftigten haben die gleiche Chance zur Teilnahme. Bei mehr als 12 Anmeldungen entscheidet das Losverfahren per Zufallsprinzip (durchgeführt durch BAD)

# KURZFRAGEBOGEN ZUR ARBEITSANALYSE (KFZA)

Durch den **KFZA** lassen sich **Stressoren** (Belastungen), aber auch **Ressourcen** eines Arbeitsplatzes ableiten. Die Fragen werden vom Mitarbeiter, also aus subjektiver Sicht, beantwortet.

|                            |                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| METHODE DER DATENGEWINNUNG | Befragung auf Grundlage des KFZA online oder schriftlich je nach Tätigkeit                                                                                                         |
| DAUER DER DATENGEWINNUNG   | 10-15 Minuten pro Person                                                                                                                                                           |
| AUSWERTUNG                 | Bestimmung des Handlungsbedarfs anhand der Erfassung von IST-SOLL Werten und deren Vergleich durch Berechnung der Mittelwerte                                                      |
| ABLEITEN DER MASSNAHMEN    | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ Ggf. übergeordnete (grobe) Maßnahmen nach Ergebnispräsentation</li><li>▪ Spezifische Maßnahmen nach Feinanalyse den Fokusgruppen</li></ul> |
| ART                        | Quantitatives Verfahren zur Verhältnisprävention, <b>Grobscreening</b>                                                                                                             |

# GRUNDLAGEN ZUR AUSWERTUNG – „IST“ UND „SOLL“

**Jede der Frage wird zweimal beantwortet**

## **IST-Situation**

„ ... stellt eine aktuelle Beurteilung der Arbeitssituation aus Perspektive der Mitarbeiterin/ des Mitarbeiters dar.“



## **SOLL-Situation**

„ ... die/der Mitarbeiter\*in gibt an, wie sie/er sich ihre/seine Arbeitstätigkeit im Idealfall vorstellt.“

## **IST-SOLL-Situation**

Die „IST-SOLL-Differenz“ liefert Informationen darüber, wo besonders großer Veränderungsbedarf bei ihnen gesehen wird.

# KURZFRAGEBOGEN ZU ARBEITSANALYSE (KFZA)

reale Arbeitssituation

*Oft stehen mir die benötigten Informationen, Materialien und Arbeitsmittel nicht zur Verfügung.*

gewünschte Arbeitssituation

*Ich we  
Perso*

*An me  
Lärm,*

*An me*

**WICHTIG!!!**

**Immer beide Felder,**

**IST & SOLL**

**ausfüllen!**

|      | trifft<br>gar nicht<br>zu | trifft<br>wenig<br>zu            | trifft<br>mittel-<br>mäßig<br>zu    | trifft<br>über-<br>wiegend<br>zu | trifft<br>völlig<br>zu   |
|------|---------------------------|----------------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|--------------------------|
| IST  | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/>         | <input checked="" type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> |
| SOLL | <input type="radio"/>     | <input checked="" type="radio"/> | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |
| IST  | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> |
| SOLL | <input type="radio"/>     | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |
| IST  | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> |
| SOLL | <input type="radio"/>     | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |
| IST  | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/>            | <input type="checkbox"/>         | <input type="checkbox"/> |
| SOLL | <input type="radio"/>     | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>               | <input type="radio"/>            | <input type="radio"/>    |

# TÄTIGKEITSBEREICHE

## Gleichartige Tätigkeitsbereiche

|                                                                                     |                                                              |
|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| Professor*in, wissenschaftliche<br>Mitarbeiter+in, wissenschaftliche<br>Hilfskräfte | Verwaltungsdienst in den Kliniken und<br>Instituten          |
| TiHo Zentralverwaltung, Bibliothek                                                  | Labor, techn. Angestellte                                    |
| Tierpflege                                                                          | Handwerker, Gärtner, Mitarbeitende<br>Landwirtschaft (Ruthe) |
| Reinigungskraft                                                                     | Auszubildende                                                |



Papierbefragung



Onlinebefragung

Weitere Differenzierungsmerkmale **Führung** und **Kliniktätigkeit/Institut**

Auswahl der Bereiche anhand der letzten Befragung 2017 u.a. für die Vergleichbarkeit

# ECKDATEN DER BEFRAGUNG



## Zeitraum:

- **Start: 10.06.2025**
- Abgabe: 27.06.2025

## Grundprinzipien:

- Teilnahme: **Freiwillig!**
- **Anonym!**
  - **Auswertung nur, wenn mind. 7 Fragebögen**  
aus einem Bereich vorliegen
  - **Vernichtung/ Löschung** der Fragebögen nach **6 Wochen**

## Methode:

- **Onlinebefragung** (ca. 10 Minuten)

Zugangslink wird per Mail vom B.A.D. versendet

- **Schriftliches Ausfüllen** (ca. 10 Minuten)

Verteilung der Fragebögen über die Geschäftszimmer,

Rücklauf via Betriebsrat und verteiltem, frankiertem Briefumschlag direkt an die

B·A·D GmbH

# UMGANG MIT DEN BEFRAGUNGSERGEBNISSEN

# GRUNDLAGEN ZUR AUSWERTUNG – DIE ANTWORTKATEGORIEN

1 = trifft gar nicht zu – 5 = trifft völlig zu

|      | trifft<br>gar nicht zu | trifft<br>wenig zu | trifft mittel-<br>mäßig zu | trifft über-<br>wiegend zu | trifft<br>völlig zu |
|------|------------------------|--------------------|----------------------------|----------------------------|---------------------|
| IST  |                        |                    |                            | X                          |                     |
| SOLL |                        | X                  |                            |                            |                     |

## IST-Wert-Bereiche

- < 2,5      **niedriger** Handlungsbedarf
- $\geq 2,5 < 3,5$       **mittlerer** Handlungsbedarf
- $\geq 3,5$       **hoher** Handlungsbedarf

## Interpretation IST-SOLL-Differenzen

Differenz  $\geq 1,0$  = **Handlungsbedarf**

# ERGEBNISDARSTELLUNG – MUSTERUNTERNEHMEN - HEATMAP

|                    |                               | Index | Inhalt                                  | Mittelw.<br>IST | Mittelw.<br>SOLL | DIFF<br>IST/SOLL | Handlungsbedarf           | Feinanalyse                                    |
|--------------------|-------------------------------|-------|-----------------------------------------|-----------------|------------------|------------------|---------------------------|------------------------------------------------|
| Arbeitsinhalte     | Vielseitigkeit                | AT01  | Lernförderlichkeit                      | 3,70            | 3,90             | 0,20             | Geringer Handlungsbedarf  | Keine Feinanalyse                              |
|                    |                               | AT02  | Einsatz von Wissen                      | 4,20            | 4,30             | 0,10             | Geringer Handlungsbedarf  | Keine Feinanalyse                              |
|                    |                               | AT03  | Abwechslungsreichtum                    | 4,00            | 4,00             | 0,00             | Geringer Handlungsbedarf  | Keine Feinanalyse                              |
|                    | Ganzheitlichkeit              | AT04  | Transparenz                             | 3,10            | 4,00             | 0,90             | Mittlerer Handlungsbedarf | Ggf. Feinanalyse                               |
|                    |                               | AT05  | Vollständigkeit                         | 2,90            | 4,20             | 1,30             | Hoher Handlungsbedarf     | Feinanalyse (mittlerer IST- & hoher SOLL-Wert) |
| Stressoren         | Qualitative Arbeitsbelastung  | AT06  | Kompliziertheit                         | 3,60            | 4,10             | 0,50             | Geringer Handlungsbedarf  | Keine Feinanalyse                              |
|                    |                               | AT07  | Konzentration                           | 3,60            | 3,90             | 0,30             | Geringer Handlungsbedarf  | Keine Feinanalyse                              |
|                    | Quantitative Arbeitsbelastung | AT08  | Zeitdruck                               | 2,00            | 3,40             | 1,40             | Hoher Handlungsbedarf     | Feinanalyse (niedriger IST- & hoher SOLL-Wert) |
|                    |                               | AT09  | Arbeitsmenge                            | 2,20            | 3,40             | 1,20             | Hoher Handlungsbedarf     | Feinanalyse (niedriger IST- & hoher SOLL-Wert) |
|                    | Arbeitsunterbrechungen        | AT10  | Materielle Unterbrechungen              | 3,22            | 4,33             | 1,11             | Hoher Handlungsbedarf     | Feinanalyse (mittlerer IST- & hoher SOLL-Wert) |
|                    |                               | AT11  | Soziale Unterbrechungen                 | 2,50            | 3,60             | 1,10             | Hoher Handlungsbedarf     | Feinanalyse (niedriger IST- & hoher SOLL-Wert) |
|                    | Umgebungsbelastungen          | AT12  | Umgebungsbedingungen                    | 3,60            | 4,30             | 0,70             | Geringer Handlungsbedarf  | Keine Feinanalyse                              |
|                    |                               | AT13  | Raumerleben                             | 3,90            | 4,50             | 0,60             | Geringer Handlungsbedarf  | Keine Feinanalyse                              |
| Ressourcen         | Handlungsspielraum            | AT14  | Reihenfolge der Arbeitsschritte         | 3,50            | 4,10             | 0,60             | Geringer Handlungsbedarf  | Keine Feinanalyse                              |
|                    |                               | AT15  | Einfluss auf die Art der Arbeit         | 2,10            | 3,40             | 1,30             | Hoher Handlungsbedarf     | Feinanalyse (niedriger IST- & hoher SOLL-Wert) |
|                    |                               | AT16  | Planung und Einteilung der Arbeit       | 3,60            | 3,90             | 0,30             | Geringer Handlungsbedarf  | Keine Feinanalyse                              |
|                    | Soziale Rückendeckung         | AT17  | Soziale Unterstützung durch Kollegen    | 3,63            | 4,38             | 0,75             | Geringer Handlungsbedarf  | Keine Feinanalyse                              |
|                    |                               | AT18  | Soziale Unterstützung durch Vorgesetzte | 3,40            | 4,30             | 0,90             | Mittlerer Handlungsbedarf | Ggf. Feinanalyse                               |
|                    |                               | AT19  | Soziale Kohäsion                        | 3,90            | 4,30             | 0,40             | Geringer Handlungsbedarf  | Keine Feinanalyse                              |
|                    | Zusammenarbeit                | AT20  | Kooperationserfordernisse               | 3,80            | 3,78             | -0,02            | Geringer Handlungsbedarf  | Keine Feinanalyse                              |
|                    |                               | AT21  | Kommunikationsmöglichkeiten             | 3,60            | 3,60             | 0,00             | Geringer Handlungsbedarf  | Keine Feinanalyse                              |
| Organisationsklima | Information & Mitsprache      | AT22  | Rückmeldung                             | 2,80            | 3,90             | 1,10             | Hoher Handlungsbedarf     | Feinanalyse (mittlerer IST- & hoher SOLL-Wert) |
|                    |                               | AT23  | Information                             | 2,80            | 4,20             | 1,40             | Hoher Handlungsbedarf     | Feinanalyse (mittlerer IST- & hoher SOLL-Wert) |
|                    | Betriebliche Leistungen       | AT24  | Mitsprache                              | 2,40            | 3,90             | 1,50             | Hoher Handlungsbedarf     | Feinanalyse (niedriger IST- & hoher SOLL-Wert) |
|                    |                               | AT25  | Weiterbildungsmöglichkeiten             | 3,20            | 4,10             | 0,90             | Mittlerer Handlungsbedarf | Ggf. Feinanalyse                               |
|                    |                               | AT26  | Entwicklungsmöglichkeiten               | 2,40            | 3,90             | 1,50             | Hoher Handlungsbedarf     | Feinanalyse (niedriger IST- & hoher SOLL-Wert) |

# FEINANALYSEWORKSHOP DURCH FOKUSGRUPPEN

**Jeder Tätigkeitsbereich erhält mindestens eine Fokusgruppe.**

Bei Bedarf werden weitere Fokusgruppen in Abstimmung mit dem Lenkungsausschuss durchgeführt



## **Beispielhafter Ablauf**

- Begrüßung & Agenda
- Präsentation Befragungsergebnisse und Priorisierung
- Thematisierung Datenschutz, Anonymität, Regeln der Zusammenarbeit => gemeinsame Vereinbarung schließen
- Vorstellung der zu bearbeitenden Themen (Ressourcen, Belastungen) inkl. Priorisierung der Bearbeitungsreihenfolge durch die Fokusgruppenteilnehmenden
- Beschreibung und Konkretisierung der Ressourcen / Belastungen mit Folgen
- Ableitung von Maßnahmenvorschlägen/ideen
- Priorisierung der Arbeitsergebnisse durch die Teilnehmenden
- Abschluss

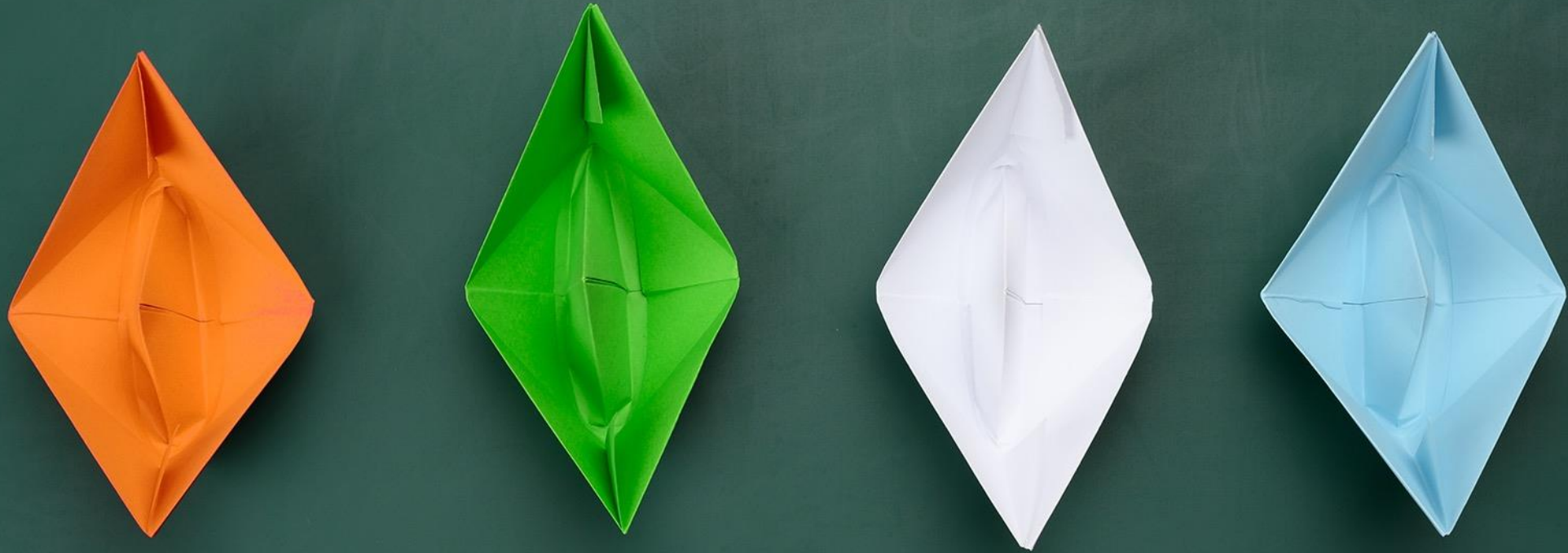
Im Anschluss an die  
Mitarbeiterbefragung

## WEITERES VORGEHEN IM ANSCHLUSS AN DIE FOKUSGRUPPEN – MAßNAHMENPLANUNG UND -UMSETZUNG

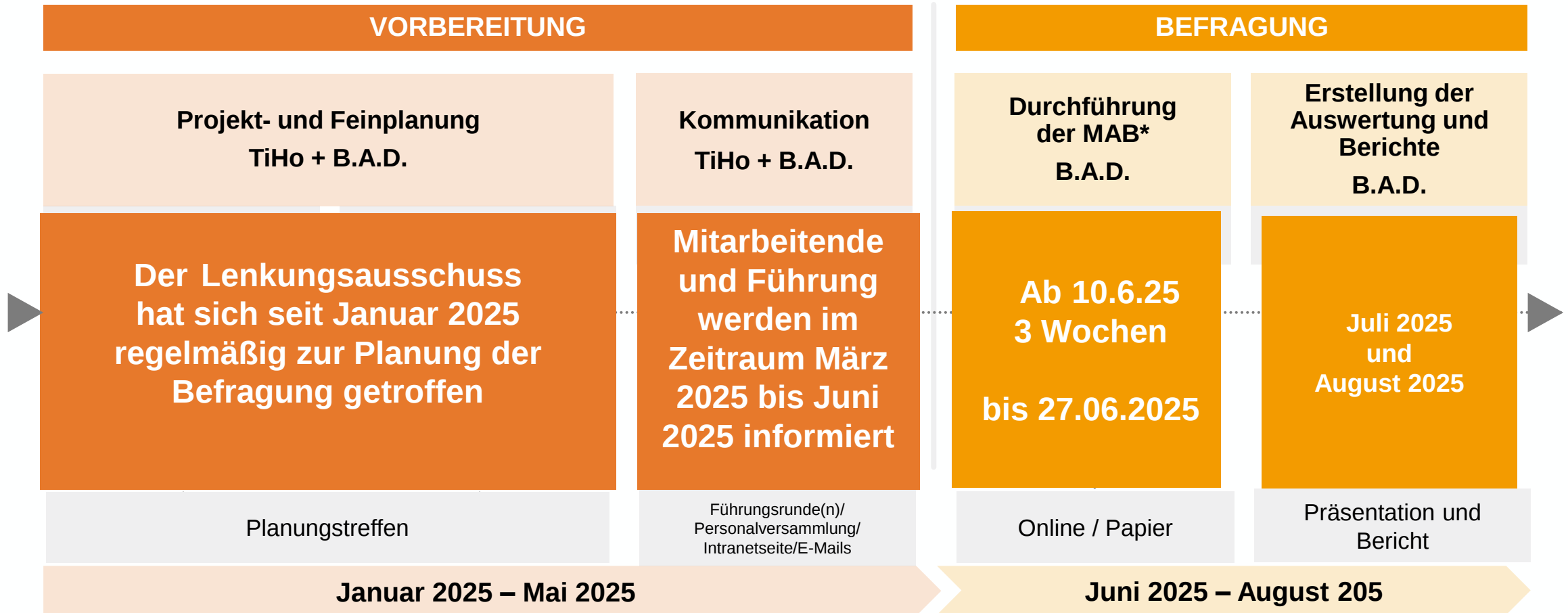


- Ergebnisse werden im Lenkungsausschuss betrachtet
- Tätigkeitsübergreifende Maßnahmenideen werden identifiziert (z.B. 2 Bereiche haben die gleiche Idee)
- Umsetzbarkeit wird geprüft (z.B. in Abhängigkeit zu anderen Maßnahmen/Projekten)
- Weitere Experten, wie z.B. die IT oder die Fachkraft für Arbeitssicherheit wird bei der Verbesserung von Arbeitsmitteln hinzugezogen.
- Reihenfolge und Priorisierung über alle Maßnahmen der Tätigkeitsbereiche wird festgelegt
- Lenkungsausschuss legt regelmäßige Treffen zur Umsetzungskontrolle fest

# PROJEKTPLANUNG

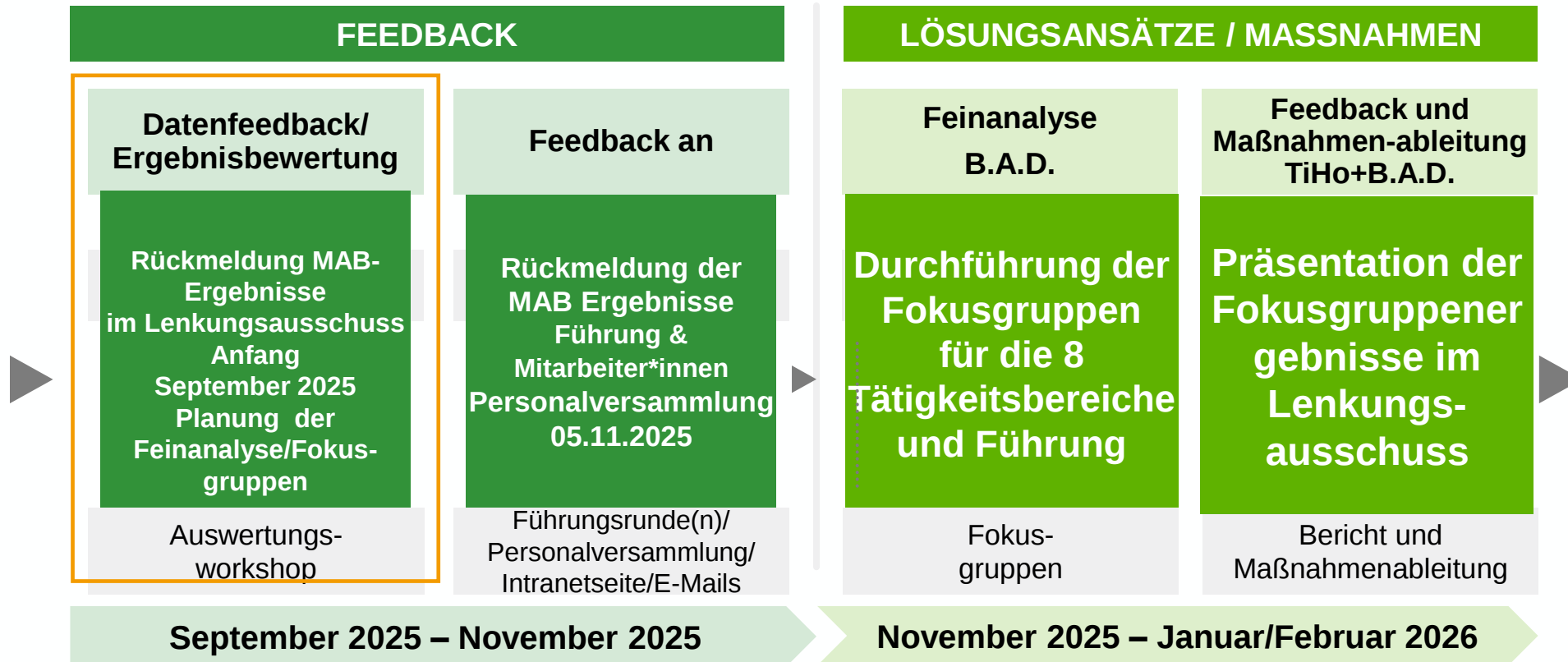


# PROJEKTPLANUNG I



\* MAB = Mitarbeitendenbefragung

# PROJEKTPLANUNG II



# ANSPRECHPARTERN

Bei Fragen/ Anregungen:

## **TiHo**

Fr. Dr. Pöttmann

E-Mail: [beate.poettmann@tiho-hannover.de](mailto:beate.poettmann@tiho-hannover.de)

Tel.: 0511/953-8012

Und natürlich Ihre Personalratsmitglieder und die Mitglieder des Lenkungsausschusses (siehe Folie 9)

## **B.A.D.**

Fr. Waldvoigt

E-Mail: [ann-kathrin.waldvoigt@bad-gmbh.de](mailto:ann-kathrin.waldvoigt@bad-gmbh.de)

Tel.: 0151 6181 6681

A hand is shown placing a white block with a sad face emoji on top of a row of five other white blocks with various emoji faces. The blocks are resting on a wooden surface against a light blue background.

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Ann-Kathrin Waldvoigt  
Beraterin Gesundheitsmanagement  
B·A·D Gesundheitszentrum Hannover  
E-Mail: [ann-kathrin.waldvoigt@bad-gmbh.de](mailto:ann-kathrin.waldvoigt@bad-gmbh.de)

**Hinweis:**

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichten wir auf eine Differenzierung der Geschlechter. Sämtliche Bezeichnungen gelten gleichermaßen für jede Person.