

„BISS“ und „Gefährdungsanalyse psychischer Belastungen am Arbeitsplatz“ Flächendeckende Umfragen zeigen Defizite auf!

Als Fachgewerkschaft haben wir flächendeckende Umfragen zu BISS sowie zum Informationsstand und zur Umsetzung der Ergebnisse der „Gefährdungsanalyse psychischer Belastungen am Arbeitsplatz“ vorgenommen. Aus der Praxis wurden uns zu BISS-Anfragen, die grundsätzlich als ein gutes Auswertungsinstrumentarium angesehen werden können, folgende Kritikpunkte genannt:

- Die Kommunikation ist teilweise defizitär!
- Verbindliche Nutzungsbedingungen und Regelungen zu Rollenvergaben werden nicht überall beachtet!
- So erhalten Teamleitungen mitunter nicht die vorgesehene Rolle der Endanwender, sondern die der Poweruser!
- Abwesenheitsvertretungen erhalten gleichzeitig mit der Teamleitung die Rolle der Endanwender; dies verstößt gegen die Weisungslage!
- Der HPR hat 41 Schablonen (Vorlagen für Auswertungen) zugestimmt. Wenn jedoch z.B. eine RD regelmäßig Berichte anfordert, denen eine Abfrage in BISS zugrunde liegt, löst dies die Mitbestimmung der zuständigen Personalvertretung aus!
- Auch bei Abfragen, die im Austauschordner überregional abgespeichert werden, wird die Mitbestimmung der örtlichen Personalräte nicht immer beachtet!

Unsere Erhebungen zur Mitarbeiterbefragung „Gefährdungsanalyse psychischer Belastungen am Arbeitsplatz“ ergaben u.a. folgende Ergebnisse / Erkenntnisse:

- Bis September 2017 wurde nahezu die Hälfte der befragten Kolleginnen und Kollegen immer noch nicht über die Ergebnisse informiert!
- Teilweise wurde die Kommunikation zu der Thematik mit dem Hinweis auf die Engl-Befragung zurückgestellt, dies kann nicht zufrieden stellen!
- Konkrete Maßnahmen wurden lediglich in Ausnahmefällen geplant, bzw. eingeleitet!
- Übrigens! Bis zum Herbst wurde der Arbeitskreis „Engagement und Gesundheit“ überwiegend, jedoch nicht in allen Agenturen eingerichtet!

Die Rückmeldungen zeigen auf, dass sowohl die vertikale Kommunikationspolitik als auch die Umsetzung vor Ort erhebliche Defizite aufweisen. Mitunter wird regelwidrig gehandelt.

Wertschätzung und eine positive Unternehmenskultur sind ohne Transparenz nicht wirklich möglich. Die Mitbestimmungsrechte der Personalvertretung sind zu beachten!

Wir fordern die verantwortlichen Führungsebenen auf, die notwendigen Korrekturen vorzunehmen!

Jahreswechsel hin oder her – wir bleiben dran!