

Die Mitarbeiter-Ampel

Ein effizientes Tool zur Analyse der Arbeitssituation

von Esther Vielitz

Hintergrund

Wachstum & Mangel der Gesundheitswirtschaft

Die Gesundheitswirtschaft ist ein Wachstumsmarkt. Die Nachfrage nach Gesundheitsdienstleistungen wird steigen, ebenso die Anzahl der Erwerbstätigen in der Gesundheitswirtschaft.^{1,2,3}

Der Personalbedarf wird in Zukunft das Angebot weit übersteigen.^{4,5} Schon heute gibt es Engpässe^{6,7}, 2030 könnten 42% der Arztstellen und 466.000 Stellen in der Pflege unbesetzt sein.⁸ Als Folge wird sich der Wettbewerb um die Fachkräfte verschärfen.^{9,10}

Mitarbeiterbindung & Mitarbeiterzufriedenheit

Eine Möglichkeit den eigenen Fachkräftebedarf zu sichern ist es, die Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden.¹¹ Derzeit besteht eine hohe Wechselbereitschaft z.B. der Ärzte. Nur 52% von ihnen sind mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden.¹²

Indikatoren zur Messung der Mitarbeiterzufriedenheit sind im Unternehmenscontrolling noch die Ausnahme. Dabei sind Frühwarnindikatoren wichtig um Veränderungsprozesse zu erkennen und unternehmerische Maßnahmen ableiten zu können.¹³

Messung der Mitarbeiterzufriedenheit

Mitarbeiterzufriedenheit wird z.Zt. auf zwei Wegen gemessen:

- Direkt: mittels Befragungen zu Arbeitssicherheit, Einkommen, Arbeitsinhalt etc. Die Ergebnisse werden zum Mitarbeiterzufriedenheitsindex zusammengerechnet. Diese Erhebung ist zuverlässig, aber aufwendig und wird daher selten durchgeführt.
 - Indirekt: durch Messung von Faktoren, die ein möglicher Ausdruck der Mitarbeiterzufriedenheit sind oder einen möglichen Einfluss auf sie haben, wie Eigenkündigungsrate, Fluktuationsrate, o.ä.¹⁴
- *Quellenangaben und Literaturverzeichnis sind im Abstract aufgeführt

Die Mitarbeiter-Ampel – Eine Mitarbeiter-Kurzumfrage

Fragestellung

Wie kann ein Unternehmen kurzfristig ermitteln, wie es um seine Mitarbeiter sowie deren Motivation und Zufriedenheit steht? Wie kann es durchgeführte Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung einfach und schnell auf ihren Erfolg hin überprüfen?

Die Idee

Eine sehr kurze anonyme Mitarbeiterbefragung, die die Bewertung der persönlichen Arbeitssituation der Mitarbeiter widerspiegelt. Sie ist nach Berufsgruppen oder Fachbereichen unterteilt.

Aufbau & Durchführung

Die Mitarbeiter schätzen ihre aktuelle Arbeitssituation anhand der „Ampel“ ein: sie geben an, ob sie sich bzgl. ihrer Arbeit im roten, gelben oder grünen Bereich befinden – ob sie am Limit, angestrengt oder angemessen gefordert sind.

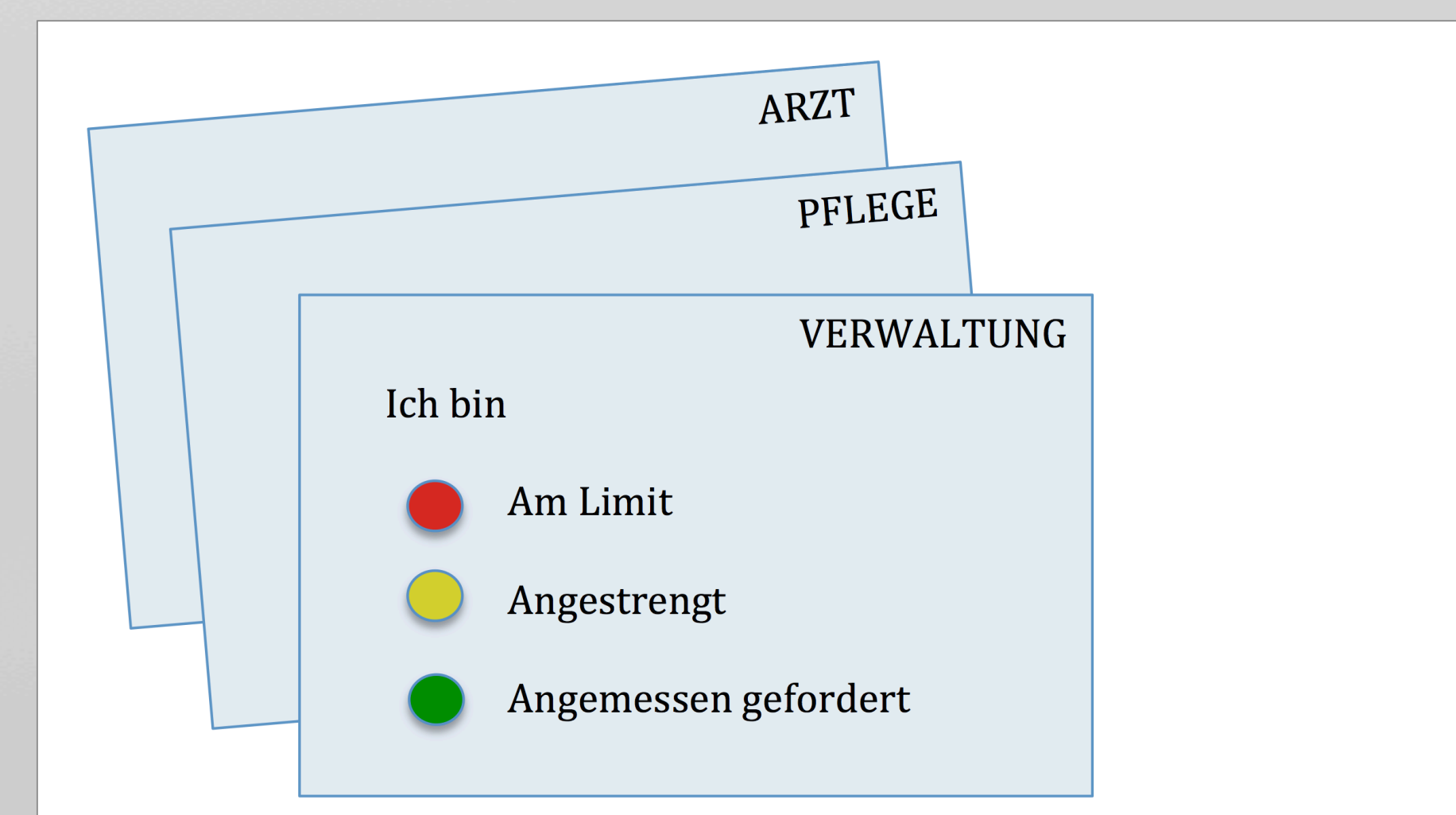


Abb.1: Beispielhafte Umfragekarte

Optional kann die Umfrage einen zweiten Punkt umfassen, welcher der Unternehmensleitung konkrete Anhaltspunkte zur Ursachenfindung liefert: die Mitarbeiter geben an was Grund für ihre Einschätzung ist, z.B.:

- Arbeitsinhalt
- Arbeitsmenge
- Arbeitsbedingungen
- Zusammenarbeit im Team
- Sonstiges

Vorteile

Einsparung durch gezielte Intervention

Anhand der Auswertung erkennt die Unternehmensleitung in welcher Berufsgruppe oder in welchem Fachbereich Handlungsbedarf besteht.

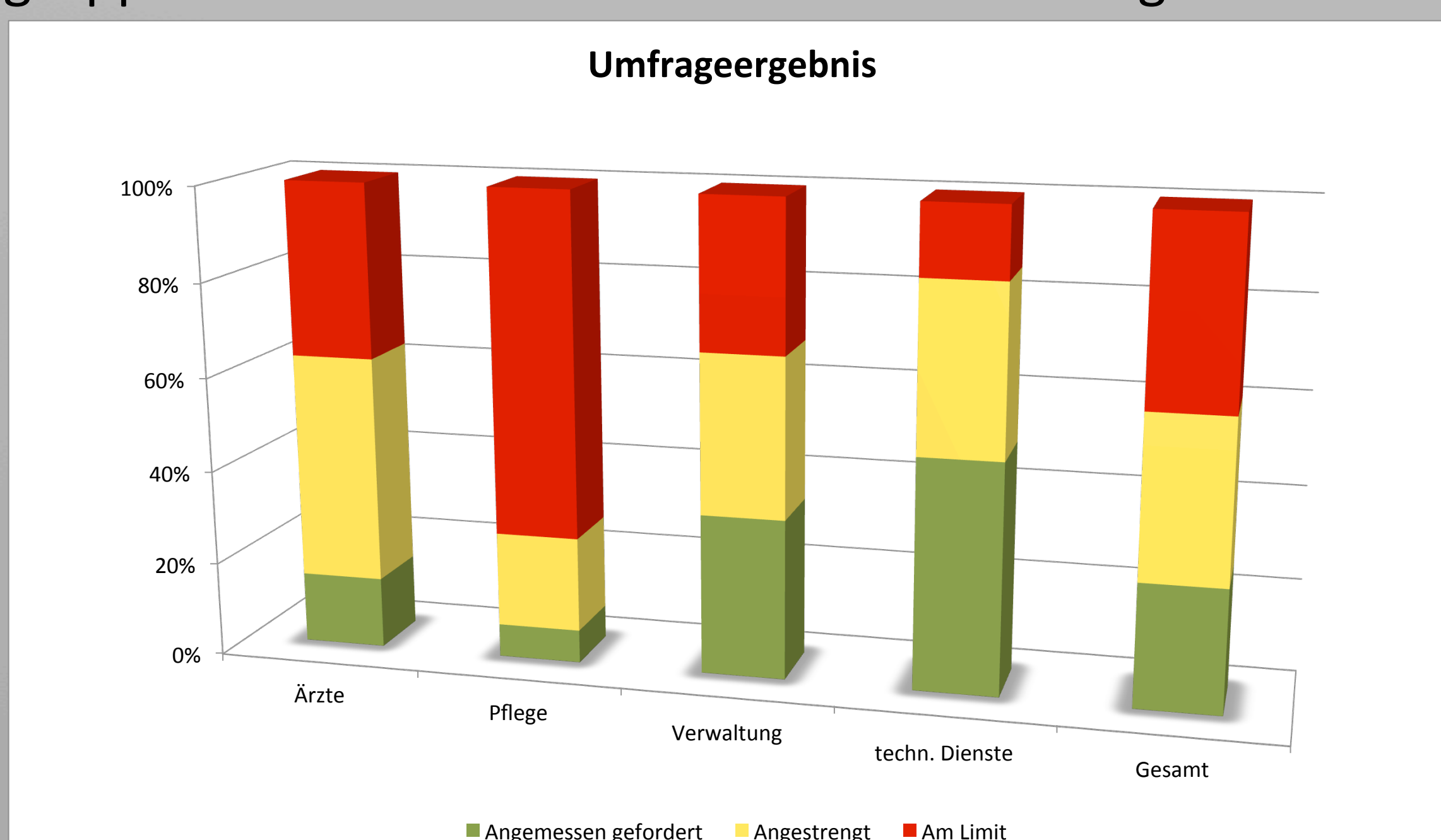


Abb.2: mögliches Ergebnis der Ampel-Umfrage in einer Klinik

Gespräche mit Abteilungsleitern oder aufwendigere Mitarbeiterumfragen können dann konkret beim handlungsrelevanten Bereich angewandt werden. Das spart Zeit und finanzielle Ressourcen.

Maßnahmen verfolgen

Aufgrund der relativ geringen Kosten und dem geringen Zeitaufwand zur Durchführung dieser Umfrage kann sie regelmäßig durchgeführt werden. Ergriffene Maßnahmen wie

- Mitarbeiterschulungen,
 - Prozessoptimierungen oder
 - Veränderungen der Arbeitsbedingungen
- können auf diese Weise schnell und einfach auf ihren Effekt hinsichtlich der Arbeitssituation überprüft werden.

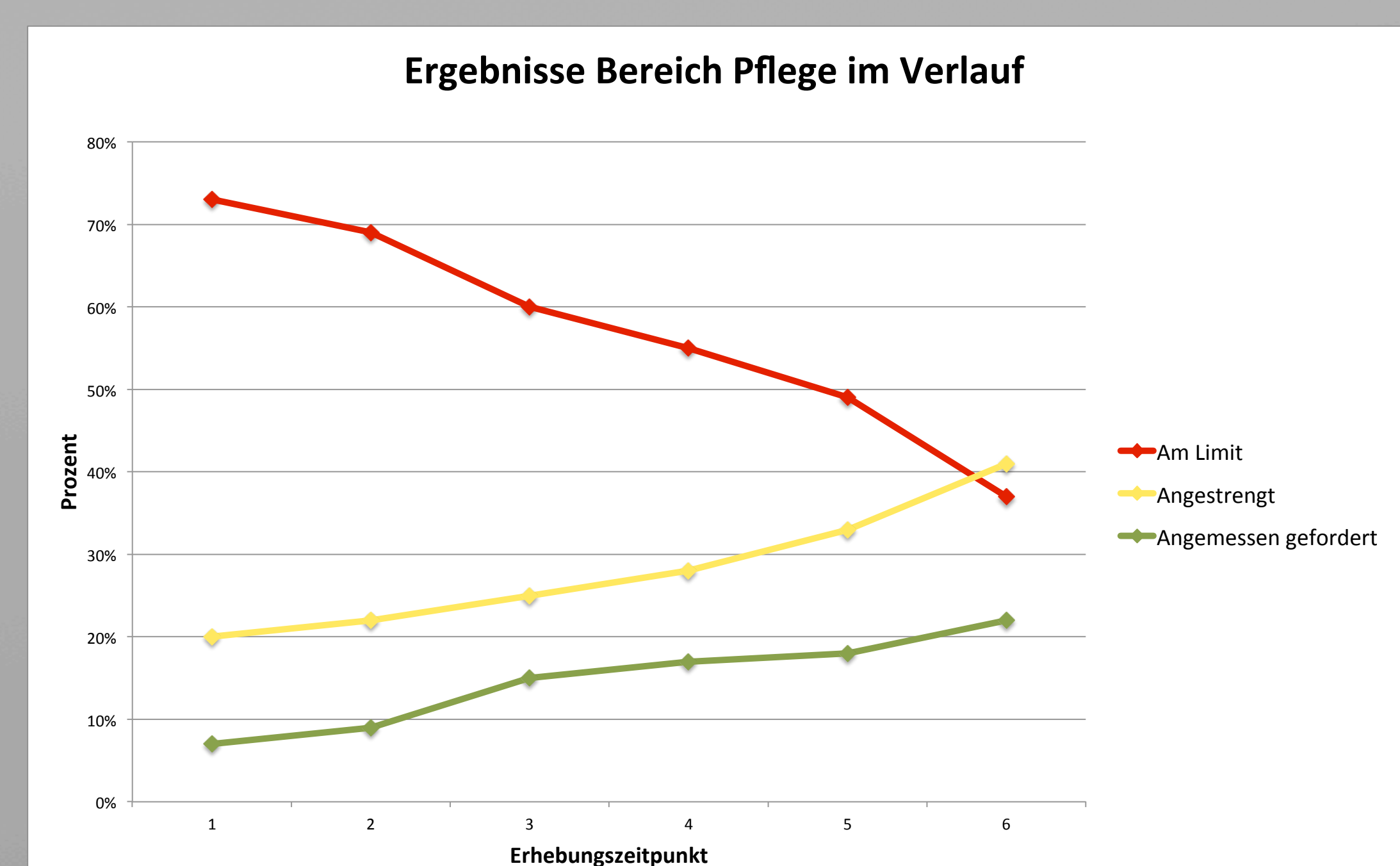


Abb.3: möglicher Verlauf der Umfrageergebnisse für den Bereich Pflege nach ergriffenen Maßnahmen