

# Weisung 201706008 vom 20.06.2017 - Engagement-Befragung der BA – Gute Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen gestalten

**Laufende Nummer:** 201706008

**Geschäftszeichen:** POE1 - 2016.7, 1204, 1937, 5314, 1843, 1500.3

**Gültig ab:** 20.06.2017

**Gültig bis:** 19.06.2022

**SGB II:** Information

**SGB III:** Weisung

**Familienkasse:** Weisung

## **Bezug:**

- Weisung 201701016 vom 20.01.2017 – Gute Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen gestalten - Gesundheitsstrategie 2025 der BA
- HEGA 10/2015 - 6 - Weiterentwicklung der Kontinuierlichen Verbesserung

## **Aufhebung von Regelungen:**

- HEGA 04/2013 - 13 - Einführung des Engagement-Index in der BA – Ein Instrument zur Förderung guter Arbeitsbeziehungen
- HEGA 12/13 - 16 - Folgeprozess des Engagement-Index - Ein Instrument zur Förderung guter Arbeitsbeziehungen und Optimierung der Führungsleistung

---

**Die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeitenden steht im Mittelpunkt der Personalpolitik der BA. Die Engagement-Befragung hat zum Ziel, gute Arbeitsbeziehungen und -bedingungen zu gestalten, sowie die mitarbeiterorientierte Führung und die Mitarbeiterpartizipation zu fördern. Die Befragung wurde weiterentwickelt und erneut erprobt sowie um zusätzliche Fragen ergänzt. Die Mitarbeitenden können nunmehr ihrer Arbeitgeberin BA sowie ihrer direkten Führungskraft eine Rückmeldung geben. Die Ergebnisse werden künftig auch für die einzelnen Teams bzw. Bereiche bereitgestellt.**

## **1. Ausgangssituation**

Ab 2017 wird die Engagement-Befragung in einem künftig zweijährigen Turnus durchgeführt, um Führung und Zusammenarbeit in der BA zu unterstützen. Die praktischen und wissenschaftlichen Erfahrungen belegen, dass sich das Engagement der Beschäftigten positiv auf die Arbeitsergebnisse und das Wohlbefinden auswirkt: Engagierte Mitarbeitende

sind besser in der Lage, sich auf die Bedürfnisse ihrer externen wie internen Kunden einzustellen. Um das Engagement der Beschäftigten in der BA zu fördern und zu sichern gilt es, gute Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen zu gestalten. Mit der Gesundheitsstrategie 2025 hat die BA in den Dienststellen Arbeitskreise „Engagement und Gesundheit“ etabliert, um die Beschäftigungsfähigkeit mit einem ganzheitlichen Verständnis von „gesundem Arbeiten“ in den Blick zu nehmen.

Im Rahmen einer erneuten Erprobung in zehn Arbeitsagenturen wurde die Engagement-Befragung praxisorientiert überarbeitet. Ab 2017 sind folgende Neuerungen enthalten:

- Die Befragung beinhaltet neben weiterentwickelten Engagement-Index-Fragen nun sechs zusätzliche Themenfelder (Führung, Zusammenarbeit, Förderung und Entwicklung, Arbeitsorganisation und -inhalte, Partizipation und Vielfalt sowie Information) als wichtige Stellhebel zur Engagementförderung und Ausgestaltung des Folgeprozesses
- Direkte Rückmeldemöglichkeit zur Führung und Zusammenarbeit an die eigene Führungskraft
- Die Ergebnisse werden bezogen auf die direkten Führungskräfte auch jeweils für die einzelnen Teams bzw. Bereiche der Dienststellen bereitgestellt
- Künftig zweijähriger Befragungsturnus, um eine nachhaltige Umsetzung zu gewährleisten

Die Möglichkeit zur Abgabe von offenen Kommentaren wird fortgeführt und die Durchführung der Befragung erfolgt weiterhin freiwillig und anonymisiert nach den Datenschutzstandards der BA.

## **2. Auftrag und Ziel**

Die Führungskräfte sollen bei der mitarbeiterorientierten Führung und der Gestaltung guter Arbeitsbeziehungen und -bedingungen unterstützt werden. Gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht die Engagement-Befragung den Dialog mit der Führungskraft und untereinander, um mögliche Handlungsfelder mit Optimierungspotenzial zu identifizieren und konkrete Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten. Damit trägt die Engagement-Befragung auch zur Förderung einer wertschätzenden Kultur bei.

Befragungszeitraum in 2017 ist der 04. Oktober – 27. Oktober. Im Vorfeld der Befragung informieren die Führungskräfte aller Ebenen ihre Beschäftigten, schaffen Transparenz und Vertrauen und suchen den Dialog in den bekannten Formaten (vgl. 2.1)



Nach der Befragung gilt es, den Folgeprozess in der Dienststelle und im eigenen Bereich zu initiieren, umzusetzen und nachzuhalten (vgl. 2.2 und 2.3). Das ist der wichtigste Teil der Engagement-Befragung, der auch Vertrauen insbesondere bei den Beschäftigten erzeugt und die Basis für Weiterentwicklungen und Innovationen legt.

## **2.1 Vorbereitung und Informationsmaterial**

Die Beschäftigten selbst kennen Ihre Arbeitstätigkeit, Ihren Arbeitsplatz und Ihr Arbeitsumfeld am besten. Deswegen ist es wichtig, in den einzelnen Dienststellen für die Teilnahme an der Befragung zu werben. Hierzu wird auch zentral Unterstützungsmaieral bereitgestellt. Im Einzelnen umfasst dies:

- Muster-Präsentation (Roadshow)
- Informations-Flyer für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Leitfaden für Führungskräfte
- Interpretationshilfe „Von der Zahl zur Maßnahme“
- Struktur der Ergebnisberichte

Alle Informationsmaterialien werden zentral im Intranet bereitgestellt unter:

BA Intranet » Interne Dienstleistungen » Personal » Personalpolitik » Engagement-Index der BA

Der Informations-Flyer für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird zentral auch in gedruckter Form angeboten. Dazu erfolgt die Bedarfsabfrage über die Regionaldirektionen.

Parallel zur Teilnahmewerbung in den Dienststellen prüfen und ergänzen die Internen Services Personal im Vorfeld zur Vorbereitung auf die erstmalige Auswertung auch für Teams und Bereiche die Zuordnungen in ERP zwischen Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

## **2.2 Bereitstellung der Ergebnisse**

Die Ergebnisse der Befragung werden vom ZKM zentral und anonymisiert ausgewertet. Die aggregierten Ergebnisberichte für die Geschäftsführungen bleiben im Umfang wie in den Vorjahren erhalten. Ab diesem Jahr werden erstmalig auch auf Team- bzw. auf Bereichsebene Berichte zur Verfügung gestellt. Jede Führungskraft erhält bei entsprechender Teilnahmezahl einen informatorischen Bericht der direkt zugeordneten Beschäftigten der eigenen Einheit (nach LEDi-Logik). Diese neuen Berichte werden ausschließlich der jeweiligen Führungskraft bereitgestellt, wenn mindestens vier Beschäftigte im eigenen Bereich/Einheit an der Befragung teilgenommen haben. Eine detaillierte



Übersicht zu allen Berichten und Berichtsempfängern kann dem Intranet entnommen werden.

## 2.3 Der Folgeprozess im Überblick

Die Ergebnisse der Engagement-Befragung werden ca. sechs Wochen nach Ende der Befragung den jeweiligen Führungskräften von ZKM zur Verfügung gestellt.

Mitarbeiterengagement lebt von einem offenen und wertschätzenden Dialog, und davon, dass erkennbare Signale der Bereitschaft für gewünschte Veränderungen und Weiterentwicklungen, wo angezeigt, durch die Führungskräfte und Geschäftsführungen gesendet werden.

Die neu erstellte Interpretationshilfe „Von der Zahl zur Maßnahme“ gibt den Führungskräften Hinweise und Unterstützung bei der Gestaltung des Folgeprozesses. Zur Koordination im Folgeprozess wird wie in den Vorjahren ein/e ENG-I-Koordinator/in benannt.

Ziel ist es, in der Folge der Befragung die beeinflussbaren Verbesserungspotenziale für die Engagementförderung und -sicherung im eigenen Einflussbereich zu nutzen. Für die Vereinbarung und Aktionsplanung bereichsübergreifender Maßnahmen dienen die Arbeitskreise „Engagement und Gesundheit“ in den Dienststellen. Ursachenanalysen und Maßnahmenideen aus den Teams und Bereichen werden dort besprochen und können zu einem übergeordneten Aktionsplan der Dienststelle zusammengeführt werden. Mit Informationen aus den Gefährdungsanalysen, der Gesundheitsquote und weiteren örtlichen Erkenntnisquellen wird eine faktenbasierte Grundlage für die Maßnahmenentwicklung auch im Sinne der Gesundheitsstrategie 2025 gelegt.

Insbesondere für Themen aus den Handlungsfeldern Arbeitsorganisation/-inhalte, Informationsprozesse, bereichsübergreifende Zusammenarbeit usw. stehen auch die Trainerinnen und Trainer sowie Moderatorinnen und Moderatoren der kontinuierlichen Verbesserung (KV) zur Verfügung. Hier wird empfohlen, die KV-Methodik einzusetzen. Zusätzlich können KV-Koordinatoren anlassbezogen auch in den Arbeitskreis „Engagement und Gesundheit“ der Dienststelle einbezogen werden.

Zusätzlich kann für die Verankerung von Maßnahmen in den Dienststellen der Geschäftsplan bzw. Aktivitäten- und Umsetzungsplan genutzt werden. Auf der individuellen Ebene haben die Führungskräfte und die Mitarbeitenden die Möglichkeit Mitarbeitergespräche zu führen. Im Fokus steht dabei insbesondere der einzelne „Psychologische Vertrag“.



### **3. Einzelaufträge**

#### **Führungskräfte aller Dienststellen**

- informieren, schaffen Transparenz und Vertrauen und werben bei ihren Beschäftigten für die Teilnahme an der Engagement-Befragung,
- stellen die Ergebnisse des ENG-I im eigenen Bereich vor, schaffen Räume zur Interpretation, Diskussion, binden partizipativ die Mitarbeitenden bei der Einleitung von Maßnahmen ein,
- reflektieren die persönlichen Möglichkeiten zur Förderung des Mitarbeiterengagements.

#### **Regionaldirektionen**

- benennen eine/n regionale/n ENG-I-Koordinator/in bis zum 14.07. an \_BA-Zentrale-POE1,
- informieren und befähigen in geeigneter Weise die Internen Services und die Geschäftsführungen der Agenturen für Arbeit,
- lassen die in KW 29 durch ZKM zu übersendenden Zuordnungsstrukturen durch die IS Personal prüfen und geben bis KW 35 (01.09.) Rückmeldung an \_BA-Service-Haus-ZKM,
- melden den Bedarf an gedruckten Info-Flyern für ihren Bezirk an \_BA-Zentrale-POE1 bis 21.07.,
- leiten die Folgeaktivitäten im Bezirk ein und halten Maßnahmen nach,
- führen die Folgeprozesse in der RD-Dienststelle analog der Agenturen für Arbeit durch.

#### **Besondere Dienststellen**

- benennen eine/n ENG-I-Koordinator/in bis zum 14.07. an \_BA-Zentrale-POE1,
- informieren und befähigen im Haus,
- prüfen die in KW 29 durch ZKM zu übersendenden Zuordnungsstrukturen und geben bis KW 35 (01.09.) Rückmeldung an \_BA-Service-Haus-ZKM,
- melden den Bedarf an gedruckten Info-Flyern für ihren Bezirk an \_BA-Zentrale-POE1 bis 21.07.,



- analysieren die eigenen Befragungsergebnisse und leiten die Folgeaktivitäten in der Dienststelle ein.

### **Agenturen für Arbeit**

- die/der Vorsitzende der Geschäftsführung informiert die Führungskräfte und wirbt für die Teilnahme,
- benennen eine/n ENG-I-Koordinator/in,
- analysieren die Befragungsergebnisse im eigenen Haus,
- nutzen den Arbeitskreis „Engagement & Gesundheit“ der Dienststelle aktiv mit entsprechender Beteiligung (z.B. GF-Mitglied) im Rahmen der Ursachenanalyse und Aktionsplanung,
- leiten die Folgeaktivitäten in der eigenen Dienststelle ein und halten Maßnahmen nach.

### **Interner Service**

- der Interne Service Personal informiert, berät und unterstützt bedarfsgerecht zur Engagementförderung in allen Phasen des Vorbereitungs- und Folgeprozesses, auch unter Einbezug der Gleichstellungsbeauftragten,
- der Interne Service Personal prüft die durch ZKM über die RDen in KW29 übersendeten Zuordnungsstrukturen und gibt bis KW 35 (01.09.) Rückmeldung über die RDen an ZKM,
- der Interne Service Controlling und Finanzen begleitet die Analyse und Ableitung von Maßnahmen.

### **Führungsakademie der BA**

- informiert und qualifiziert die Führungskräfte zur Engagementförderung.

## **4. Info**

Information 201706009 vom 20.06.2016 - Engagement-Befragung der BA – Gute Arbeitsbeziehungen und Arbeitsbedingungen gestalten



## **5. Koordinierung**

entfällt

## **6. Haushalt**

entfällt

## **7. Beteiligung**

entfällt

gez.

Unterschrift

